

# Actualización del reglamento interno de trabajo de la alcaldía municipal de Chiquinquirá

Juliana Indira Chacón Chala

Asesor

Ana Mercedes Fraile Benítez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Básicas, Ingeniería y Tecnología ECBTI

Ingeniería Industrial

2025

## **Dedicatoria**

A mi familia, por ser mi mayor inspiración y fortaleza en los momentos de dificultad.

A mi esposo e hijos, quienes con su amor, comprensión y apoyo incondicional me motivaron a no rendirme y a dar siempre lo mejor de mí.

A quienes creyeron en mí cuando las fuerzas flaqueaban, recordándome que los sueños se alcanzan con disciplina, perseverancia y amor.

Este logro también les pertenece.

### **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad y a los docentes del programa de Ingeniería Industrial por su formación y guía a lo largo de este proceso académico.

De manera especial, expreso mi gratitud a mi directora de grado por su orientación constante, y a la Ingeniera, coordinadora de proyecto de la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá, por su colaboración y disposición durante la ejecución del trabajo.

Asimismo, agradezco a la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá por facilitar el desarrollo del proyecto.

Finalmente, a mis compañeros y amigos, gracias por su apoyo y aliento incondicional.

## Resumen

El presente proyecto de grado tiene como objetivo la actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá, aplicando principios y herramientas de la ingeniería industrial en el ámbito administrativo. El proceso se inició con un diagnóstico que permitió identificar vacíos normativos, inconsistencias y oportunidades de mejora frente a la legislación laboral vigente y a las dinámicas actuales de la administración pública, para el desarrollo del proyecto se utilizaron metodologías propias de la ingeniería industrial, tales como el mapeo y la gestión por procesos, así como la optimización administrativa, que facilitaron la recolección, organización y análisis de la información de manera estructurada. A partir de ello, se consolidó un documento normativo actualizado, coherente y adaptado a las necesidades de la entidad, que armoniza las disposiciones legales con los derechos y deberes de los funcionarios y promueve la eficiencia institucional; De manera complementaria, se implementaron estrategias de socialización y retroalimentación con los actores clave, lo que permitió legitimar el proceso, garantizar la participación de los funcionarios y asegurar que los ajustes propuestos respondieran a la normativa y a la realidad laboral de la Alcaldía. En conclusión, la ingeniería industrial aplicada a los procesos administrativos se configura como una herramienta estratégica para optimizar la gestión del talento humano, fortalecer la cultura organizacional y garantizar el cumplimiento normativo. Así, la actualización del RIT se convierte en un instrumento moderno, participativo y sostenible, alineado con principios de mejora continua, transparencia y eficiencia administrativa.

***Palabras clave:*** Ingeniería Industrial, Reglamento Interno de Trabajo, gestión administrativa, optimización de procesos, mejora continua, administración pública.

## Abstract

This undergraduate project aims to update the Internal Work Regulations (RIT) of the Municipal Mayor's Office of Chiquinquirá, applying principles and tools of Industrial Engineering to administrative processes. The project began with a diagnostic phase that identified regulatory gaps, inconsistencies, and improvement opportunities in relation to current labor legislation and the dynamics of public administration. Methodologies inherent to Industrial Engineering were employed, such as process mapping, process management, and administrative optimization, which facilitated the structured collection, organization, and analysis of information. As a result, an updated and coherent regulatory document was developed, adapted to the institution's needs, harmonizing legal provisions with employees' rights and duties while promoting institutional efficiency. In addition, strategies for dissemination and feedback with key stakeholders were implemented, ensuring legitimacy of the process, active participation of employees, and alignment of proposed adjustments with both regulatory frameworks and the organizational reality of the Mayor's Office. In conclusion, the application of Industrial Engineering to administrative processes is configured as a strategic tool for optimizing human resource management, strengthening organizational culture, and ensuring regulatory compliance. Thus, the updated Internal Work Regulations become a modern, participatory, and sustainable management instrument, aligned with principles of continuous improvement, transparency, and administrative efficiency.

**Keywords:** Industrial Engineering, Internal Work Regulations, administrative management, process optimization, continuous improvement, public administration.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	8
Justificación .....	9
Objetivos.....	10
Formulación del Problema.....	11
Metodología .....	15
Resultados .....	17
Conclusiones.....	22
Recomendaciones .....	24
Referencias Bibliográficas .....	25
Apéndices.....	27

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> Ciclo PHVA Aplicado al Proyecto .....	27
<b>Apéndice B</b> <i>Matriz DOFA del Reglamento Interno de Trabajo</i> .....	28
<b>Apéndice C</b> <i>Diagrama de flujo del proceso de actualización</i> .....	29
<b>Apéndice D</b> <i>Cronograma de Actividades</i> .....	30
<b>Apéndice E</b> <i>Matriz Legal</i> .....	31
<b>Apéndice F</b> <i>Evidencia Fotográfica, Sustentación Técnica y Jurídica</i> .....	33
<b>Apéndice G</b> <i>Oficios Enviados a Estamentos Institucionales</i> .....	34
<b>Apéndice H</b> <i>Comunicación Digital de la Socialización del RIT</i> .....	37
<b>Apéndice I</b> <i>Evidencia Fotográfica Socialización con el Sindicato de Trabajadores</i> .....	38
<b>Apéndice J</b> <i>Recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	39
<b>Apéndice K</b> <i>Circular Oficial Comunicación del RIT</i> .....	40
<b>Apéndice L</b> <i>Difusión Digital y Comunicaciones Internas</i> .....	41

## **Introducción**

La gestión administrativa en las entidades públicas exige herramientas normativas claras, pertinentes y actualizadas que garanticen el cumplimiento de la legislación laboral, al tiempo que promuevan la eficiencia y la transparencia organizacional. En este marco, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) se configura como un instrumento fundamental para regular las relaciones laborales, definir derechos y deberes, y consolidar una cultura institucional sólida y coherente con los principios de la función pública.

El presente proyecto se fundamenta en metodologías propias de la ingeniería industrial, tales como el mapeo de procesos, la gestión del talento humano y la optimización de procedimientos administrativos. Estas herramientas permiten no solo la actualización de un documento normativo, sino también la generación de valor en términos de eficiencia, claridad y adaptabilidad organizacional.

En este sentido, el informe aborda la actualización del Reglamento Interno de Trabajo de la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá, desde la perspectiva de la ingeniería industrial aplicada al ámbito administrativo. El objetivo central es garantizar que el reglamento responda a las necesidades actuales de la entidad, se encuentre alineado con la normativa laboral vigente y contribuya al fortalecimiento de la gestión institucional.

La aplicación de este enfoque se desarrolló mediante un proceso sistemático basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), lo que permitió diagnosticar, rediseñar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo. Como resultado, se obtuvo una herramienta moderna de gestión que refuerza la productividad, la transparencia y la sostenibilidad administrativa en la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá.

## **Justificación**

La actualización y modificación del reglamento interno en la Alcaldía de Chiquinquirá responde a la necesidad de garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente, mejorar la gestión administrativa y promover un entorno laboral equitativo y eficiente. Según la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y la gerencia pública en Colombia, las entidades estatales deben contar con normativas claras que establezcan derechos, deberes y procedimientos laborales para sus funcionarios. Un reglamento interno actualizado contribuye a fortalecer la transparencia y el control disciplinario dentro de la entidad, en concordancia con el Código Disciplinario Único (Ley 1952 de 2019). Además, desde una perspectiva organizacional, la teoría de la burocracia de Max Weber (1978) resalta la importancia de contar con reglamentos formales en la administración pública, dado que estos permiten estructurar los procesos, garantizar la eficiencia y asegurar la imparcialidad en la toma de decisiones. De manera complementaria, el modelo de gobernanza pública (Osborne, 2010) enfatiza la necesidad de adoptar mecanismos normativos que fomenten la participación de los funcionarios y fortalezcan la eficiencia institucional.

En el marco legal colombiano, esta postura se sustenta en el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", el cual establece directrices claras sobre la organización y funcionamiento del empleo público, reforzando la obligación de las entidades de mantener actualizados sus reglamentos internos de trabajo para garantizar transparencia, equidad y buen desempeño administrativo.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Modificar y actualizar el Reglamento Interno de la Alcaldía de Chiquinquirá, asegurando su alineación con la normatividad vigente y promoviendo un ambiente laboral eficiente, transparente y equitativo para todos los Servidores Públicos.

### **Objetivos Específicos**

Revisar y actualizar el reglamento interno de la Alcaldía de Chiquinquirá, alineándolo con la normativa laboral y administrativa vigente.

Socializar y validar los cambios propuestos con el equipo de talento humano mediante espacios de retroalimentación y revisión colaborativa.

Someter a aprobación institucional la propuesta final del reglamento interno y garantizar su difusión oficial entre todos los funcionarios.

Realizar ajustes y mejoras al reglamento con base en los hallazgos del proceso de seguimiento y evaluación, asegurando su correcta implementación en toda la organización.

### **Formulación del Problema**

¿Cómo actualizar, socializar y comunicar el Reglamento Interno de Trabajo de la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá, de manera que se garantice el cumplimiento normativo, se fortalezca la transparencia institucional y se promueva la eficiencia administrativa, aplicando herramientas de la ingeniería industrial?

## **Marco Teórico**

La implementación y cumplimiento del reglamento interno en la Alcaldía de Chiquinquirá se fundamenta en diversas teorías de la administración pública, el derecho laboral y la gestión organizacional.

### **Teoría de la Administración Pública**

La teoría de la administración pública moderna establece que el cumplimiento de la normatividad es un eje esencial para garantizar la legalidad, la transparencia y la eficiencia en el ejercicio de la función pública. En este sentido, el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, constituye un marco jurídico fundamental para la organización y gestión del talento humano en las entidades estatales. Este decreto regula aspectos como el ingreso, permanencia, carrera administrativa, evaluación del desempeño y régimen disciplinario, lo que permite que entidades como la Alcaldía Municipal estructuren y actualicen sus reglamentos internos de trabajo en coherencia con la normatividad vigente, fortaleciendo así la institucionalidad, el control la prestación eficiente de los servicios públicos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

### **Teoría del Control Interno**

Según el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO, 1992), plantea que este es un sistema conformado por políticas, procedimientos y actividades diseñadas e implementadas dentro de una organización con el fin de garantizar la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información y el cumplimiento de la normatividad. Desde esta perspectiva, el control interno no se limita a la detección de errores o fraudes, sino que constituye una herramienta de gestión estratégica orientada a la prevención de riesgos y a la mejora continua de los procesos administrativos.

Este marco conceptual se complementa con la Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado. Esta ley define al control interno como un sistema integrado por el esquema de organización, los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por cada 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. En este sentido, un reglamento interno actualizado constituye un instrumento clave del sistema de control interno, pues proporciona lineamientos claros para la gestión de riesgos, delimita funciones, fortalece la transparencia en la gestión pública y facilita la toma de decisiones en la Alcaldía Municipal.

### **Gobernanza Pública y Gestión del Talento Humano**

La gobernanza pública se basa en principios de transparencia, participación y rendición de cuentas (Rhodes, 1996). Un reglamento interno bien implementado permite fortalecer la gobernanza institucional al asegurar que los empleados conozcan sus responsabilidades y que las decisiones administrativas se tomen bajo criterios de equidad y normatividad. Asimismo, en el ámbito de la gestión del talento humano, Chiavenato (2011) destaca que un marco normativo claro fomenta un clima organizacional positivo, incrementa la motivación y optimiza el desempeño de los servidores públicos.

### **Normatividad Aplicable**

El marco jurídico colombiano también respalda la necesidad de actualizar e implementar el reglamento interno en entidades públicas, fundamentándose en normativas como:

*Constitución Política de Colombia*

**Artículo 123.** Establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado, así como de sus entidades descentralizadas.

**Artículo 209.** Establece que la función administrativa del Estado debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

***Ley 909 de 2004***

Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo normas sobre derechos y deberes de los funcionarios públicos.

***Ley 734 de 2002***

Código Disciplinario Único, define el régimen disciplinario y las responsabilidades de los empleados públicos.

***Ley 1437 de 2011***

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece principios de buena fe, igualdad y transparencia en la administración pública.

El reglamento interno no solo es una herramienta normativa, sino que también cumple un papel estratégico en la eficiencia organizacional y la gestión de recursos humanos. Su adecuada implementación, fundamentada en teorías administrativas y en la normatividad vigente, permitirá mejorar la cultura organizacional, fortalecer la transparencia y garantizar el cumplimiento de los principios de la función pública en la Alcaldía de Chiquinquirá.

## **Metodología**

### **Enfoque Metodológico**

El proyecto se desarrolló bajo una metodología mixta, que combina enfoques cuantitativos y cualitativos, y se clasifica como un estudio descriptivo-aplicado. Su propósito fue analizar, rediseñar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en concordancia con los lineamientos legales vigentes y las necesidades institucionales de la entidad.

Se adoptó un enfoque de mejora continua, centrado en la gestión de procesos administrativos, sustentado en herramientas de diagnóstico, análisis normativo y diseño documental. Para ello, se aplicó el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), el cual permitió estructurar las fases del proyecto de manera ordenada y sistemática. Además, se incorporaron principios de la Ingeniería Industrial, orientados a la optimización documental y al cumplimiento normativo. (Ver Apéndice A)

### **Diagnóstico Inicial.**

Durante esta fase se realizaron las siguientes actividades:

Revisión documental del Reglamento Interno de Trabajo vigente.

Análisis comparativo con la normativa legal actual.

Identificación de artículos obsoletos, ambiguos o inconsistentes.

Consulta preliminar con el área jurídica y de talento humano de la entidad.

Estas acciones permitieron establecer el estado actual del RIT y definir los aspectos críticos que requerían actualización. (Ver Apéndice B)

### **Planeación del Proceso de Actualización.**

En esta etapa se estructuró el plan de trabajo de pasantía, incluyendo:

Establecimiento de objetivos, metas y cronograma de actividades.

Priorización de contenidos normativos a modificar.

Socialización del plan con los responsables institucionales.

El diseño del proceso se apoyó en herramientas de gestión documental y planificación estratégica. (Ver Apéndice C y Apéndice D)

### **Ejecución del Proyecto**

La fase de ejecución incluyó:

Redacción técnica del nuevo reglamento.

Validación con el área de talento humano y asesoría legal.

Corrección de estilo y alineación con los lineamientos institucionales.

Estas actividades se desarrollaron conforme al plan establecido y siguiendo los principios de mejora continua definidos en el ciclo PHVA.

### **Evaluación y Verificación**

Finalmente, se realizarán acciones de verificación para asegurar la calidad y pertinencia del documento:

Revisión por pares o instancias directivas.

Evaluación de coherencia normativa e institucional.

Comparación con el reglamento anterior para validar mejoras.

## **Resultados**

### **Revisión y Actualización del Reglamento Interno**

#### *¿Qué se hizo?*

En la primera fase del proyecto de actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la normativa vigente aplicable a la administración pública y a la gestión del talento humano. Para ello, se construyó una matriz legal, que permitió identificar las leyes, decretos y resoluciones relacionadas con las condiciones laborales, derechos, deberes y garantías de los empleados públicos (ver Apéndice E). Asimismo, se realizó una sustentación jurídica y técnica que respaldó cada propuesta de ajuste, asegurando que el documento final cumpliera con los lineamientos legales y organizacionales, respaldada con documentación y evidencia fotográfica del proceso (ver Apéndice F).

#### *Fundamento Teórico*

El sustento académico de este resultado se encuentra principalmente en las asignaturas Fundamentos de Gestión Integral y Gestión de la Calidad, incluidas en la formación profesional de Ingeniería Industrial. La primera ofrece el marco teórico y metodológico para la estructuración de procesos administrativos eficientes, constituyéndose en el soporte esencial para el análisis, diagnóstico y rediseño de la normativa interna. La segunda, enfocada en la mejora continua y la estandarización, asegura que el RIT se configure como una herramienta clara, coherente y sostenible en el tiempo.

Este enfoque se fundamenta en la gestión de procesos administrativos, entendida como el conjunto de actividades planificadas para garantizar eficiencia, eficacia y cumplimiento normativo dentro de la organización (Serna, 2008). Asimismo, se apoya en los principios de la gestión por procesos, cuyo propósito es alinear las funciones internas con los marcos legales y estratégicos de la institución (Hidalgo, 2015). De forma complementaria, asignaturas como

Ingeniería Económica y Administración Financiera permiten evaluar la viabilidad de implementar disposiciones normativas sin comprometer los recursos de la entidad, asegurando así una perspectiva integral en la actualización del reglamento.

### ***Resultado***

El resultado principal de esta fase fue un Reglamento Interno de Trabajo actualizado, coherente con la legislación colombiana y con las necesidades administrativas actuales de la Alcaldía de Chiquinquirá. Este documento constituye una herramienta clave para fortalecer la transparencia, la equidad y la claridad en las relaciones laborales, a la vez que promueve la estandarización de procedimientos y la mejora continua de la gestión institucional.

### ***Impacto***

El impacto inmediato de esta actualización es la consolidación de un marco normativo confiable y moderno, que contribuye a una mayor eficiencia en la gestión del talento humano y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

## **Socialización del Reglamento Interno**

### ***¿Qué se hizo?***

Una vez actualizado el documento base del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), se desarrolló el proceso de socialización con los estamentos institucionales clave: la Oficina de Control Interno, el sindicato de trabajadores, el representante de empleados públicos y el representante del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este ejercicio consistió en presentar los cambios propuestos, sustentar jurídicamente cada ajuste y habilitar espacios de retroalimentación donde los participantes pudieran expresar observaciones y sugerencias. La socialización se llevó a cabo mediante encuentros presenciales y comunicaciones virtuales, lo que permitió garantizar la participación activa de todos los actores institucionales involucrados.

Posteriormente, las aportaciones se sistematizaron para valorar su inclusión en la versión definitiva del reglamento. (Ver Apéndices G, H e I).

### ***Fundamento Teórico***

Esta etapa se fundamenta en la gestión del cambio organizacional y la participación activa de los grupos de interés, como lo señala Serna (2008), la inclusión de actores internos en los procesos de rediseño administrativo favorece la transparencia y fortalece la legitimidad institucional. De igual manera, la teoría de la negociación organizacional de Fisher & Ury (2011) plantea que el consenso entre las partes interesadas es esencial para garantizar la sostenibilidad de las decisiones administrativas en el tiempo. En este sentido, asignaturas como Gestión Tecnológica, que aporta metodologías digitales para la organización de espacios de socialización, registro de aportes y gestión documental, y Valoración y Negociación Tecnológica, que brinda principios de negociación, concertación y mediación con los actores involucrados, resultan fundamentales para fortalecer el proceso; todo ello se complementa con el enfoque de proyectos de ingeniería, el cual resalta la importancia de articular cada fase con la participación de los interesados, asegurando la calidad y pertinencia de los resultados obtenidos.

### ***Resultado***

El proceso de socialización permitió incorporar valiosos aportes de Control Interno, el sindicato y el representante de empleados públicos, garantizando la coherencia del reglamento con las políticas de transparencia, la protección de derechos laborales y la inclusión de la perspectiva de los funcionarios. Asimismo, se integraron las recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientadas a la prevención de riesgos y al bienestar laboral. Como resultado, se consolidó una versión enriquecida del RIT que equilibra la normatividad vigente con las necesidades organizacionales y laborales.

### ***Impacto***

El impacto de esta etapa se evidenció en tres aspectos principales: en primer lugar, se fortaleció la legitimidad del proceso, ya que la participación activa de los actores clave permitió que el documento final fuera percibido como un producto colectivo y no como una imposición unilateral; en segundo lugar, la apertura de espacios de diálogo contribuyó a la reducción de conflictos, pues se previnieron resistencias y se favoreció la aceptación del nuevo reglamento; y, finalmente, se generó un fortalecimiento institucional gracias a la integración de la gestión tecnológica y las prácticas de negociación, que aportaron transparencia, eficiencia y confianza en todo el proceso.

### **Comunicación del Reglamento Interno**

#### ***¿Qué se hizo?***

Se adelantó el proceso de comunicación oficial del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a todos los funcionarios de la Administración Municipal. Para ello, la Dirección de Talento Humano expidió la Circular del 4 de septiembre de 2025, en la cual se informó la aceptación del documento actualizado y se precisó que el seguimiento, la aplicación y la verificación de su cumplimiento estarían a cargo del responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De esta manera, se garantizó que el reglamento fuera difundido de manera institucional, clara y formal.

#### ***Fundamento Teórico***

El sustento académico de esta etapa se encuentra en las asignaturas Gestión de la Calidad y Gestión Tecnológica, que permiten garantizar que la comunicación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) se realice de forma clara, estandarizada y apoyada en herramientas digitales que aseguren trazabilidad y acceso equitativo a la información. Este enfoque se fundamenta en la gestión integral de procesos administrativos, que busca eficiencia, transparencia y cumplimiento

normativo (Serna, 2008), y en la gestión de la innovación y la tecnología, que resalta la importancia de estrategias de comunicación organizacional para favorecer la apropiación de los cambios normativos y la alineación institucional (Hidalgo, 2015).

### ***Resultado***

El proceso de comunicación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) permitió que todos los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá tuvieran acceso oportuno y claro a la normativa actualizada. Para ello, se utilizaron canales oficiales como circulares internas, medios digitales, lo que garantizó la cobertura institucional. Como resultado, se consolidó una estrategia de difusión que no solo informó sobre los ajustes normativos, sino que también promovió la apropiación de los mismos por parte de los servidores públicos, fortaleciendo así la transparencia y la uniformidad en la aplicación del reglamento.

### ***Impacto***

La comunicación del RIT fortaleció la transparencia institucional, facilitó la apropiación de la normativa por parte de los funcionarios y garantizó la trazabilidad del proceso, asegurando así una aplicación uniforme y confiable del reglamento.

## Conclusiones

La actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en la Alcaldía Municipal de Chiquinquirá evidenció la importancia de integrar enfoques jurídicos, administrativos y metodológicos propios de la ingeniería industrial para fortalecer la gestión pública. El resultado obtenido fue un documento normativo moderno, ajustado a la legislación vigente y alineado con las necesidades actuales de la entidad, que se constituye en un instrumento estratégico para garantizar la equidad, la transparencia y la eficiencia en las relaciones laborales.

El desarrollo del proyecto permitió aplicar herramientas de diagnóstico, análisis normativo y diseño documental, soportadas en la gestión de procesos y en la mejora continua. De esta manera, se evidenció cómo los principios de la ingeniería industrial aportan valor en la optimización administrativa, al transformar el reglamento en una herramienta adaptable y sostenible frente a los retos de la administración pública contemporánea.

La participación de actores institucionales como Control Interno, el sindicato y los representantes de los funcionarios reafirmó la relevancia del trabajo colaborativo y de la negociación organizacional como elementos que legitiman los procesos de cambio, reducen resistencias y promueven consensos. Este aspecto se tradujo en una mayor apropiación del documento y en un fortalecimiento de la cultura organizacional.

En complemento, la comunicación del RIT mediante circulares oficiales y canales digitales garantizó la cobertura, trazabilidad y uniformidad del proceso de difusión. El sustento teórico de esta fase, basado en la gestión de la calidad y la gestión tecnológica, permitió consolidar una estrategia institucional de comunicación clara y estandarizada, asegurando el acceso equitativo a la información y fomentando la apropiación de la normativa entre los servidores públicos.

Finalmente, la articulación de todas las fases del proyecto bajo el ciclo PHVA aseguró un desarrollo ordenado, técnico y fundamentado en criterios legales y administrativos. En consecuencia, la experiencia demostró que la aplicación de los principios de la ingeniería industrial en el ámbito público no solo aporta a la eficiencia administrativa, sino que también contribuye al fortalecimiento institucional y a la sostenibilidad organizacional.

## **Recomendaciones**

Se sugiere establecer un mecanismo institucional que permita revisar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo de manera periódica, con el fin de mantener su vigencia frente a los cambios normativos, organizacionales y tecnológicos.

Es recomendable desarrollar jornadas de formación y sensibilización sobre el contenido del reglamento, con el objetivo de garantizar su comprensión, apropiación y correcta aplicación por parte de todos los servidores públicos.

Se propone utilizar plataformas tecnológicas que faciliten la consulta, actualización y trazabilidad del RIT, promoviendo una gestión documental más eficiente y accesible para todos los actores institucionales.

Se recomienda mantener canales abiertos de comunicación con los representantes de los funcionarios, sindicatos y áreas clave como Talento Humano y Control Interno, para asegurar que futuras modificaciones al reglamento respondan a las necesidades reales de la entidad.

### Referencias Bibliográficas

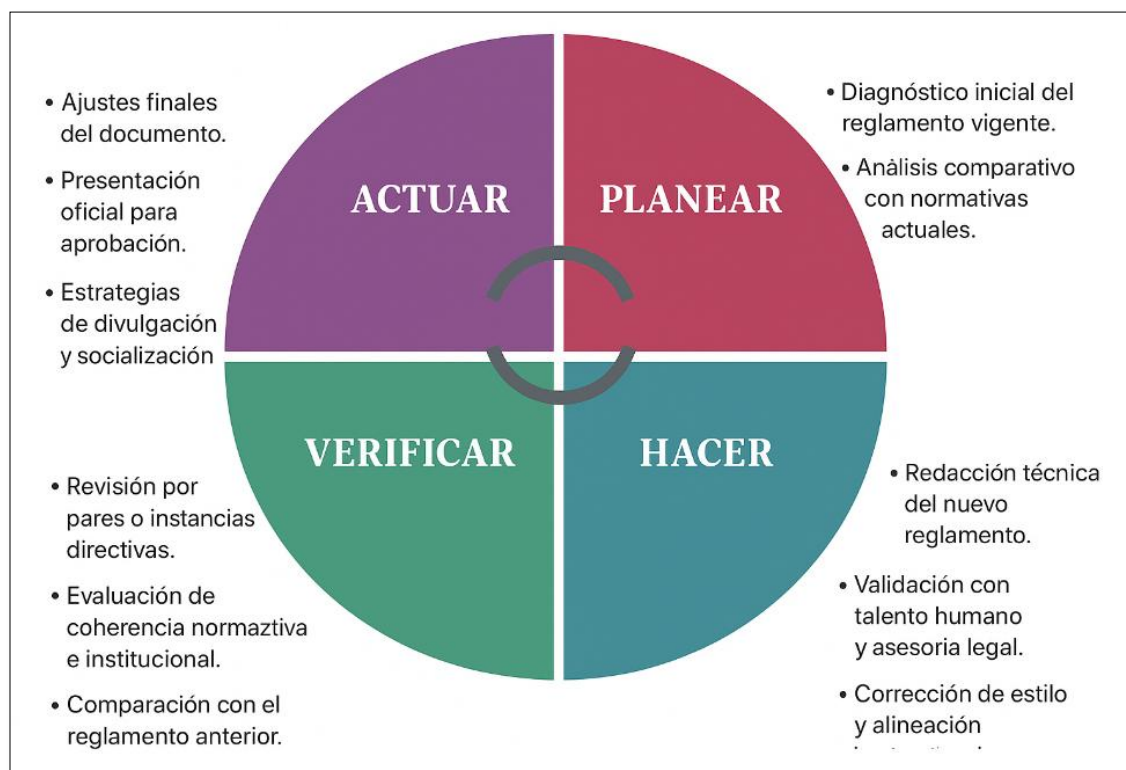
- Arenal Laza, C. (2019). Atención básica al cliente. MF1329. Editorial Tutor Formación.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8.<sup>a</sup> ed.). *McGraw-Hill* Interamericana.
- Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO). (1992). *Internal control – Integrated framework. COSO.*
- Deming, W. E. (1989). Calidad, productividad y competitividad: La salida de la crisis. Díaz de Santos.
- Fisher, R., & Ury, W. (2011). ¡Sí... de acuerdo! Cómo negociar sin ceder. Grupo Editorial Norma.
- Harrington, H. J. (1993). Mejoramiento de los procesos de la empresa: Un enfoque práctico para alcanzar la calidad total. *McGraw-Hill.*
- Hidalgo, N. (2015). La gestión de la innovación y la tecnología en las organizaciones. Ediciones Pirámide.
- International Organization for Standardization (ISO). (2015). ISO 9001:2015 – Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos. ISO.
- Microsoft Copilot. (2025). Asistente de redacción basado en inteligencia artificial. Microsoft. <https://copilot.microsoft.com>
- Mateos de Pablo Blanco, M. (2019). Atención al cliente y calidad en el servicio. COMM002PO. Editorial Tutor Formación.
- Montgomery, D. C. (2019). Introduction to statistical quality control (8th ed.). Wiley.

- Nazzal, D., Mollaghasemi, M., & Anderson, D. (2015). Introduction of sustainability concepts into industrial engineering education: A modular approach. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 16(3), 310–327.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1994). La reinención del gobierno: La influencia del espíritu empresarial en el sector público. Paidós.
- Porter, M. E. (1996). What is strategy? *Harvard Business Review*, 74(6), 61–78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional (18.ª ed.). Pearson.
- Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: Governing without government. *Political Studies*, 44(4), 652–667. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1996.tb00339.x>
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (2012). Mejorando los procesos de la organización: Cómo gestionar la brecha entre procesos, personas y estrategia. *McGraw-Hill*.
- Serna Gómez, H. (2008). Gerencia estratégica: Planeación y gestión (6.ª ed.). Legis Editores.
- Weber, M. (1993). Economía y sociedad. *Fondo de Cultura Económica*.
- Zairi, M. (1991). Total quality management for engineers. *Woodhead Publishing*.

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Ciclo PHVA Aplicado al Proyecto*



*Nota.* El gráfico representa las fases del ciclo PHVA aplicadas a la actualización del Reglamento Interno de Trabajo. *Fuente.* Autoría propia

## Apéndice B.

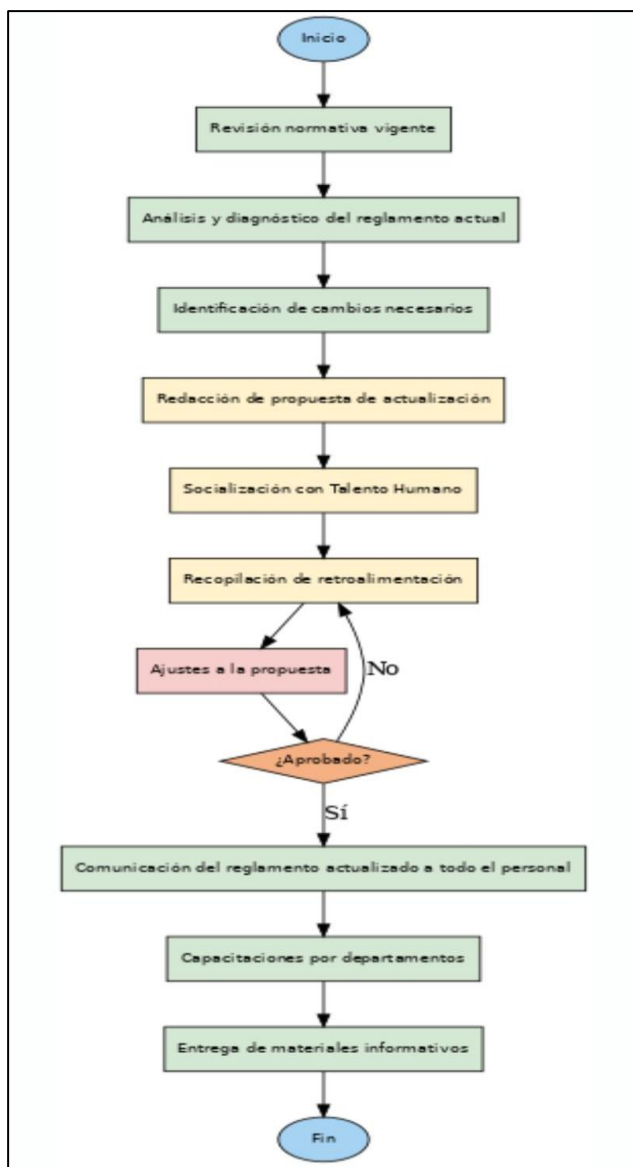
### Matriz DOFA del Reglamento Interno de Trabajo

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento técnico y metodológico de ingeniería industrial aplicado al proyecto.</li> <li>• Acceso a información y colaboración del equipo de la organización.</li> <li>• Organización del trabajo en fases claras (diagnóstico, propuesta, socialización).</li> <li>• Adaptación rápida a los procesos internos de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de implementar mejoras basadas en los hallazgos del análisis.</li> <li>• Apertura de la institución para recibir propuestas de optimización.</li> <li>• Uso de herramientas tecnológicas para agilizar el trabajo y la comunicación.</li> <li>• Potencial de replicar el proyecto en otras áreas o departamentos.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitaciones de tiempo por la duración fija de la pasantía (16 semanas).</li> <li>• Dependencia de la disponibilidad de algunos funcionarios clave para obtener información.</li> <li>• Alcance limitado a ciertos procesos por las restricciones del proyecto.</li> <li>• Necesidad de conciliación de tiempos entre el trabajo de campo y la documentación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios internos o administrativos que retrasen la implementación.</li> <li>• Resistencia al cambio por parte de algunos colaboradores.</li> <li>• Restricciones presupuestales que impidan ejecutar todas las propuestas.</li> <li>• Factores externos como normativas o situaciones imprevistas (ej. bloqueos administrativos).</li> </ul>

*Nota.* La matriz DOFA permitió identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la gestión normativa del Reglamento Interno de Trabajo, constituyéndose en la base diagnóstica del proyecto. *Fuente.* Autoría propia

## Apéndice C.

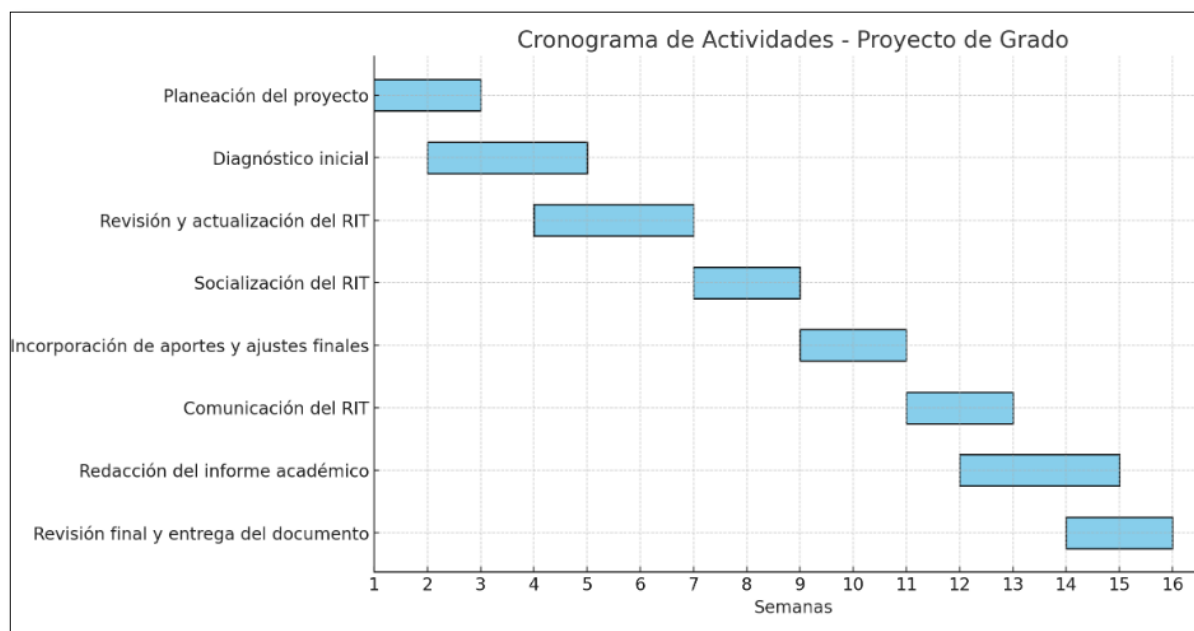
### Diagrama de flujo del proceso de actualización



*Nota.* El diagrama de flujo describe de manera esquemática las etapas del proceso de actualización del RIT, desde el diagnóstico inicial hasta la comunicación oficial, siguiendo el ciclo PHVA. *Fuente.* Autoría propia

## Apéndice D.

### *Cronograma de Actividades*



*Nota.* El cronograma organizó las actividades en fases de planeación, diagnóstico, actualización normativa, socialización, comunicación y entrega final, asegurando orden y cumplimiento de metas. *Fuente.* Autoría propia

## Apéndice E.

### Matriz Legal

<b>Norma</b>	<b>Año</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Aplicación</b>
Constitución Política de Colombia	<b>1991</b>	Norma de mayor jerarquía que establece derechos fundamentales, la organización del Estado y relaciones laborales.	Principios de igualdad, derecho al trabajo, participación ciudadana, acceso a la información pública, y derechos laborales deben estar reflejados en el Reglamento Interno.
Ley 87 – Sistema de Control Interno	<b>1993</b>	Establece las normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.	Obliga a la implementación de sistemas de control interno en las entidades públicas, garantizando eficiencia, eficacia, transparencia y cumplimiento de la normatividad.
Ley 136 - Régimen Municipal	<b>1994</b>	Regula la organización y funcionamiento de los municipios, definiendo funciones de alcaldes y concejos municipales.	Define roles y competencias de la Alcaldía y disposiciones administrativas para el buen gobierno del municipio.
Ley 617 - Responsabilidad Fiscal	<b>2000</b>	Establece normas sobre sostenibilidad fiscal y manejo responsable del presupuesto en municipios.	Regula el uso de recursos financieros, límites de endeudamiento y gasto público, considerado en la gestión administrativa y financiera de la Alcaldía.
Ley 909 - Gestión del Empleo Público	<b>2004</b>	Regula el sistema de carrera administrativa en el sector público.	Cubre administración del personal, convocatorias de concursos de méritos, derechos y deberes de servidores públicos aplicables a empleados de la entidad.
Ley 1474 - Estatuto Anticorrupción	<b>2011</b>	Regula mecanismos para la transparencia en la gestión pública y lucha contra la corrupción	La Alcaldía debe incluir políticas de ética, transparencia y mecanismos de control interno en su reglamento, así como medidas para prevenir la corrupción en la entidad.
Ley 1712 - Transparencia y Acceso a la Información Pública	<b>2014</b>	Garantiza el derecho de acceso a la información pública y promueve la transparencia.	La Alcaldía debe incorporar mecanismos de acceso a la información para los ciudadanos y garantizar la publicación de informes y datos relevantes de su gestión.

Ley 1952 - Código General Disciplinario	<b>2019</b>	Regula faltas disciplinarias y procedimientos sancionatorios para servidores públicos.	El reglamento debe integrar procedimientos disciplinarios y sanciones aplicables a empleados que incurran en conductas contrarias a la ley o políticas internas de la entidad.
Ley 2209 - Acoso Laboral	<b>2022</b>	Regula la prevención, corrección y sanción del acoso laboral en el país.	El reglamento debe incluir mecanismos de prevención y gestión de situaciones de acoso laboral, así como procesos disciplinarios internos.
Ley 2466 – Reforma Laboral	<b>2025</b>	Reforma estructural al régimen laboral colombiano que actualiza y amplía derechos, contratación, jornadas, inclusión y procesos disciplinarios.	Establece el contrato a término indefinido como regla general; transforma al contrato de aprendizaje en laboral; regula jornadas, recargos, licencias remuneradas, inclusión y teletrabajo.
Decreto 1072 - Salud y Seguridad en el Trabajo	<b>2015</b>	Establece disposiciones para la prevención de riesgos laborales y promoción de la seguridad en el trabajo.	Obligación de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que debe estar reflejado en las políticas internas del reglamento.
Decreto 1075 - Decreto Único Reglamentario del Sector Educación	<b>2015</b>	Aporta lineamientos para funciones relacionadas con la educación pública, aunque de manera indirecta.	Relevante para proyectos o políticas que incluyan educación o capacitación para empleados y ciudadanos.
Decreto 1083- Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	<b>2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Compila y actualiza la normativa en materia de empleo público, organización administrativa, gestión del talento humano, etc. Derogó el artículo 5 de la Ley 190 de 1995.	Fundamento para diversos aspectos como la declaración de bienes y rentas, las situaciones administrativas (permisos, licencias, vacaciones), la capacitación, y otros aspectos de la gestión del personal. Complementa la Ley 909 de 2004.
Resolución 0312 - Estándares mínimos para los diferentes aspectos del SG-SS	<b>2019</b>	Garantiza condiciones laborales seguras en Colombia. Su aplicación tiene implicaciones directas en la prevención de riesgos laborales y en el bienestar de los trabajadores, así como en el cumplimiento normativo de las empresas.	Aplica a todas las empresas públicas y privadas, consorcios, uniones temporales, organizaciones sin ánimo de lucro, contratantes de trabajadores independientes, y empresas de economía solidaria en Colombia.

*Nota.* La matriz legal evidencia la comparación del reglamento con la normativa laboral vigente, para garantizar cumplimiento normativo. *Fuente.* Autoría propia.

## Apéndice F.


### *Evidencia fotográfica, Sustentación Técnica y Jurídica*



*Nota.* Se presentan registros fotográficos y sustentos documentales que respaldan las modificaciones realizadas, garantizando su validez técnica y jurídica. *Fuente.* Autoría propia.

## Apéndice G.

### Oficios Enviados a Estamentos Institucionales

 Alcaldía de <b>CHIQUINQUIRÁ</b> 891800475-0	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ - BOYACÁ</b> MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	<b>FM-005</b>
	<b>OFICIOS</b>	Versión: 5.0 Fecha: 29-07-2025 Página 1 de 1

Chiquinquirá 28 de agosto de 2025  
DTH- 541

Doctora

YENNY ZAMIRA ORTIZ SANABRIA  
Jefe de Control Interno de Gestión  
Ciudad





Asunto: Socialización del Reglamento Interno de Trabajo


Cordial Saludo.

La Dirección de Talento Humano, en el marco del proceso de actualización del Reglamento Interno de Trabajo, se permite remitir el documento de la referencia con el fin de socializar el asunto y garantizar así su pertinencia y adecuada aplicación en la institución.

La participación de cada uno de ustedes es fundamental, en atención a sus roles de representación y control, para fortalecer la transparencia, el cumplimiento normativo y la apropiación del reglamento por parte de todos los colaboradores.

Agradecemos su apoyo en este proceso.

Atentamente,

  
**MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ**  
 DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Folterencia documental					
Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
Nombre	Firma	Nombre	Firma	Nombre	Firma
María del Carmen Roncancio		María del Carmen Roncancio		María del Carmen Roncancio	
Nombre del documento		Oficios		Versión	
Dependencia	TRD	Consecutivo			
Proceso:		Procedimiento:			
Dimensión:		Política:			

Alcaldía Municipal de Chiquinquirá Calle 17 # 7A – 48 CAM  
 Código Dane 15176 Código Postal 154640 Conmutador 7 26 2531  
 Web: <http://www.chiquinquirá-boyacá.gov.co/>



 Alcaldía de CHIQUINQUIRÁ 891800475-0	ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ - BOYACÁ MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	<b>FM-005</b>
		Versión: 5.0
		Fecha: 29-07-2025 Página 2 de 1

Chiquinquirá 28 de agosto de 2025  
 DTH-542

Servidor publico

ZULAY NAYIV SÁNCHEZ CASTILLO  
 Representante de los Empleados  
 Ciudad

Asunto: Socialización del Reglamento Interno de Trabajo

Cordial Saludo.

La Dirección de Talento Humano, en el marco del proceso de actualización del Reglamento Interno de Trabajo, se permite remitir el documento de la referencia con el fin de socializar el asunto y garantizar así su pertinencia y adecuada aplicación en la institución.

La participación de cada uno de ustedes es fundamental, en atención a sus roles de representación y control, para fortalecer la transparencia, el cumplimiento normativo y la apropiación del reglamento por parte de todos los colaboradores.

Agradecemos su apoyo en este proceso.

Atentamente,

  
 MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ  
 DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

*Recibido*  
  
 29/8/2025  
 10:44 am

Resumen documental					
Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
Nombre	Firma	Nombre	Firma	Nombre	Firma
Maria del Carmen Roncancio		Maria del Carmen Roncancio		Maria del Carmen Roncancio	
Nombre del documento		Oficios		Versión	
Dependencia	TRD	Consecutivo			
Proceso:		Procedimiento:			
Dimensión:		Política:			

Alcaldía Municipal de Chiquinquirá Calle 17 # 7A – 48 CAM  
 Código Dane 15176 Código Postal 154640 Conmutador 7 26 2531  
 Web: <http://www.chiquinquirá-boyacá.gov.co/>



 Alcaldía de <b>CHIQUINQUIRÁ</b> 891800475-0	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ - BOYACÁ</b> MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	<b>FM-005</b>
	<b>OFICIOS</b>	Versión: 5.0 Fecha: 29-07-2025 Página 3 de 1

Chiquinquirá 28 de agosto de 2025  
DTH-543

Servidor publico

**PABLO EXCELINO URAZAN VELAZCO**  
 Presidente del Sindicato  
 Ciudad

**Asunto: Socialización del Reglamento Interno de Trabajo**

Cordial Saludo.

La Dirección de Talento Humano, en el marco del proceso de actualización del Reglamento Interno de Trabajo, se permite remitir el documento de la referencia con el fin de socializar el asunto y garantizar así su pertinencia y adecuada aplicación en la institución.

La participación de cada uno de ustedes es fundamental, en atención a sus roles de representación y control, para fortalecer la transparencia, el cumplimiento normativo y la apropiación del reglamento por parte de todos los colaboradores.

Agradecemos su apoyo en este proceso.


Atentamente,

  
**MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ**  
 DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

R  
 F. 29-08-25  
 H 3.35 pm

Retención documental					
Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
Nombre	Firma	Nombre	Firma	Nombre	Firma
Maria del Carmen Roncancio		Maria del Carmen Roncancio		Maria del Carmen Roncancio	
Nombre del documento		Oficios		Versión	
Dependencia	TRD	Procedimiento:		Consecutivo	
Proceso:		Política:			
Dimensión:					

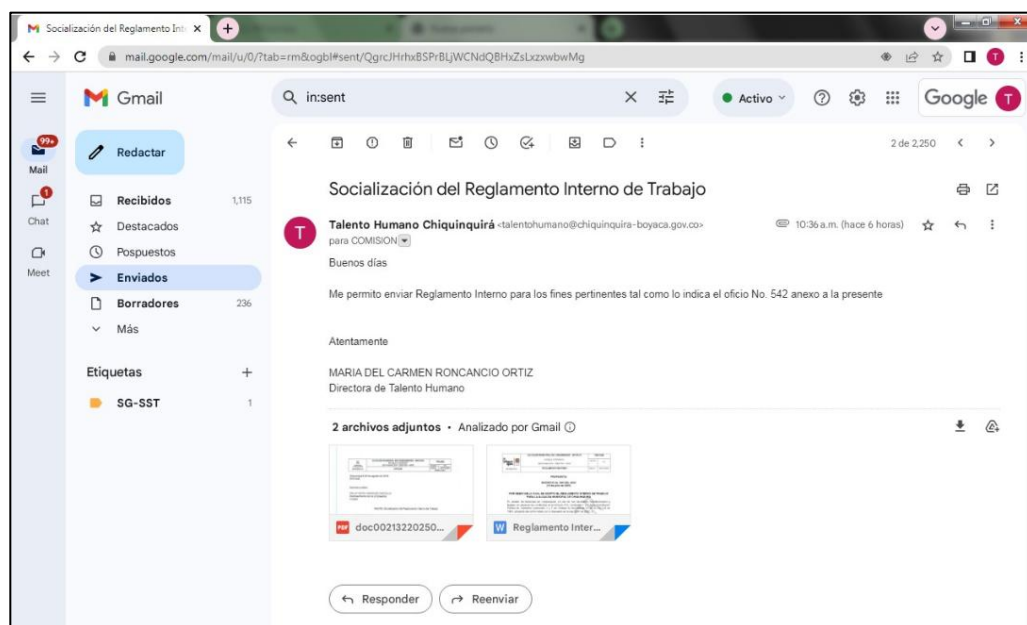
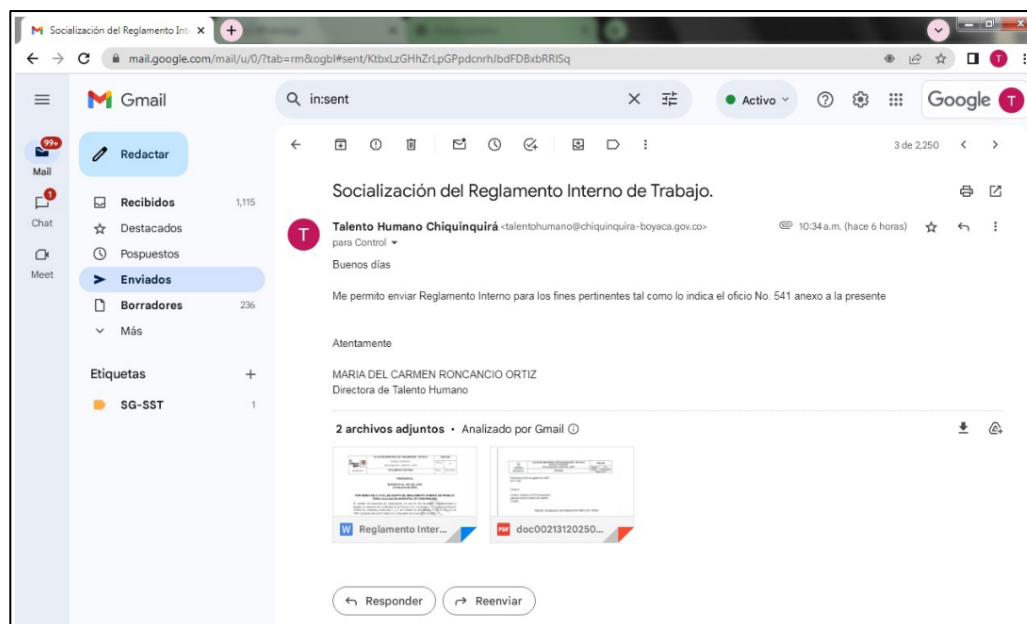
Alcaldía Municipal de Chiquinquirá Calle 17 # 7A – 48 CAM  
 Código Dane 15176 Código Postal 154640 Conmutador 7 26 2531  
 Web: <http://www.chiquinquirá-boyaca.gov.co/>



*Nota.* Oficios oficiales enviados a Control Interno, sindicato y representantes de empleados públicos, como parte del proceso de socialización del RIT. *Fuente.* Roncancio (2025)

## Apéndice H.

### Comunicación Digital de la Socialización del RIT



*Nota.* Se incluyen evidencias del uso de canales digitales para la socialización del reglamento actualizado a toda la organización. *Fuente.* Roncancio (2025).

## Apéndice I.

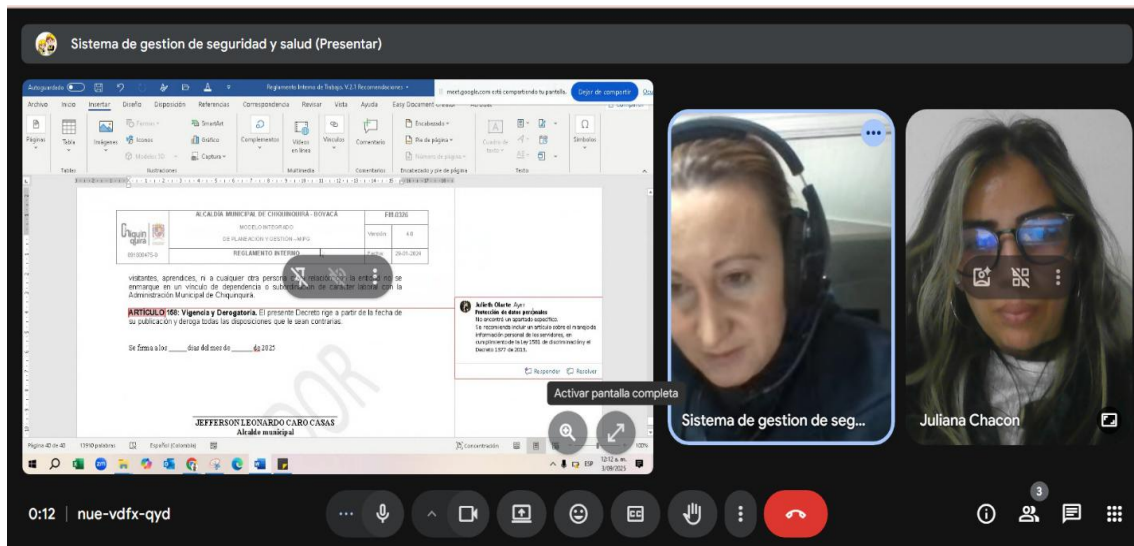
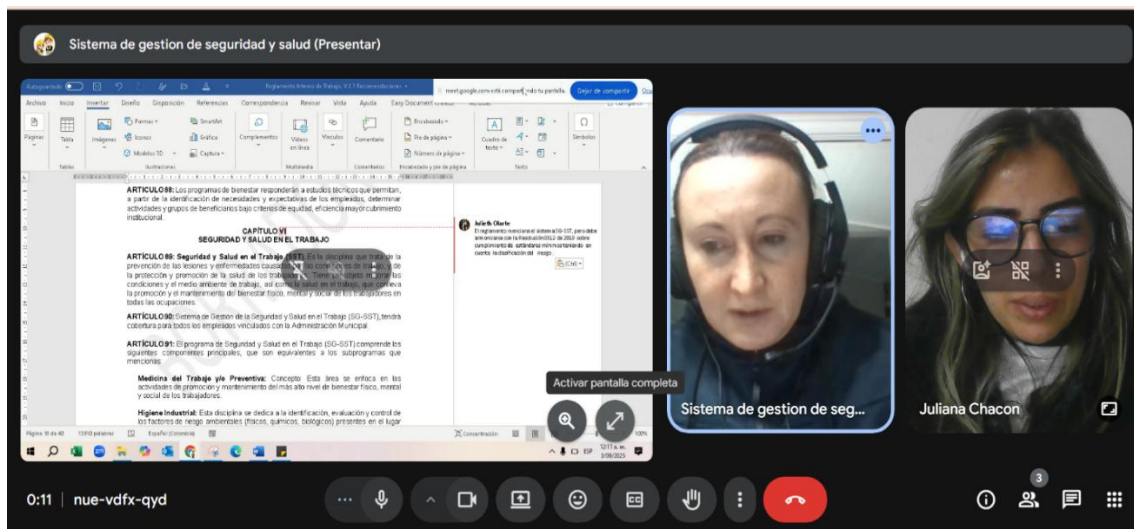
### *Evidencia Fotográfica Socialización con el Sindicato de Trabajadores.*



*Nota.* Este apéndice recoge las recomendaciones y aportes del sindicato, centrados en la protección de los derechos laborales de los funcionarios. *Fuente.* Roncancio (2025).

## Apéndice J

### Recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



*Nota.* Se presentan las recomendaciones emitidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Fuente.* Autoría propia

## Apéndice K.

### Circular Oficial Comunicación del RIT.

 Alcaldía de CHIQUINQUIRÁ 891800475-0	ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ - BOYACÁ MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	FM-005
	CIRCULARES	Versión: 5.0 Fecha: 29-07-2025
		Página 1 de 1

#### CIRCULAR

**PARA:** ASESOR DE DESPACHO, JEFES DE OFICINA, SECRETARIOS DE DESPACHO, DIRECTORES, PROFESIONALES UNIVERSITARIOS, COMISARÍA DE FAMILIA, INSPECCIONES DE POLICIA, TECNICOS, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, SERVICIOS GENERALES, CONDUCTORES, TRABAJADORES OFICIALES, CELADORES.

**DE:** DIRECCION DE TALENTO HUMANO

**FECHA:** 04 SEPTIEMBRE DEL AÑO 2025

**TEMA:** COMUNICACIÓN DEL NUEVO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cordial saludo,

La Dirección de Talento Humano comunica a todos los funcionarios de la Administración Municipal el Reglamento Interno de Trabajo; igualmente se informa que para el proceso de seguimiento, adopción y aplicación estará a cargo del Responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este velará por el cumplimiento de las etapas establecidas y garantizará que el documento sea debidamente socializado e implementado en la organización, cuando así se requiera.

Atentamente,

  
**MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ**  
 DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Elaborado por		Revisado por		Aprobado por	
Nombre	Firma	Nombre	Firma	Nombre	Firma
Maria del Carmen Roncancio		Maria del Carmen Roncancio		Maria del Carmen Roncancio	
Nombre del documento		Circulares		Versión	
Dependencia	TRD		Consecutivo		
Proceso			Procedimiento:		
Dimensión			Pública		

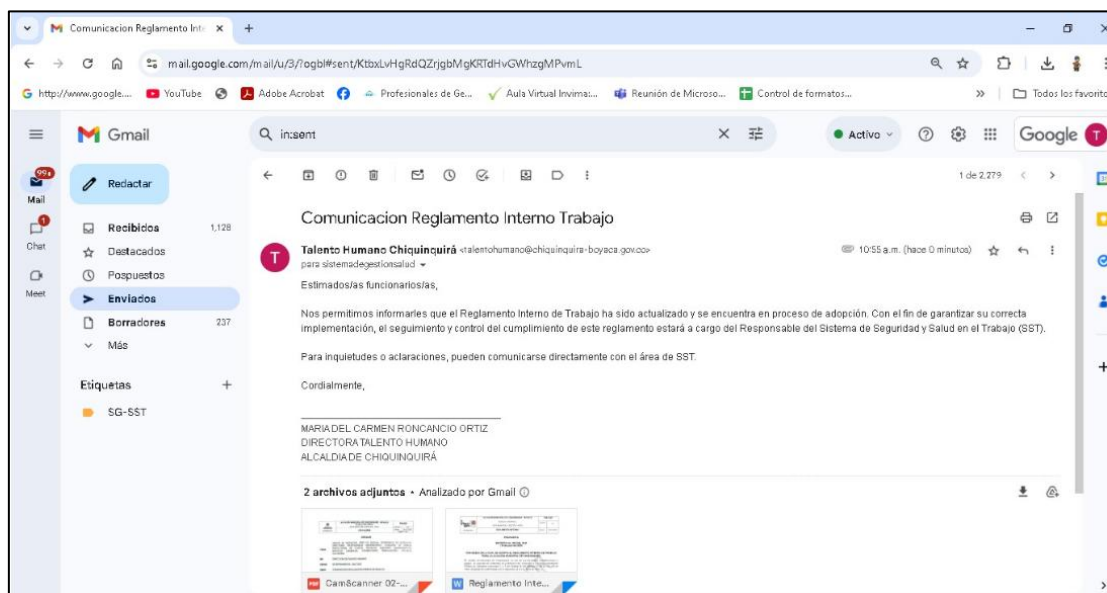
Alcaldía Municipal de Chiquinquirá Calle 17 # 7A – 48 CAM  
 Código Dane 15176 Código Postal 154640 Conmutador 7 26 2531  
 Web: <http://www.chiquinquirá-boyacá.gov.co/>



*Nota.* Circular expedida por la Dirección de Talento Humano para formalizar la comunicación oficial del RIT actualizado a todos los funcionarios. *Fuente.* Roncancio (2025)

## Apéndice L.

### *Difusión Digital y Comunicaciones Internas.*



*Nota.* Este apéndice reúne las evidencias de difusión institucional del RIT mediante canales digitales, garantizando trazabilidad y cobertura total. *Fuente.* Roncancio (2025).