

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA	EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS OFICINA DE CONTROL INTERNO
--	--

1. FECHA: 30 DE ENERO DE 2017	2. DEPENDENCIA A EVALUAR: Gestión de Talento Humano
-------------------------------	--

<b>3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar las competencias laborales y mejoramiento del clima laboral</li> <li>• Fortalecer la Planeación, direccionamiento estratégico y control de la DNBC.</li> <li>• Fortalecer la transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano</li> </ul>
--

4. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. Indicador	5.2. Resultado (%)	5.3. Análisis de Resultados
Diseñar y ejecutar el Plan de Capacitación.	Plan de capacitación ejecutado.	100%	<p>Se dio cumplimiento al Plan de Capacitación. Seminario Taller Marco Normativo aplicable para las Entidades del Gobierno, Resolución 533 de 2015 NIIF y conferencia Programación Neurolingüística PNL.</p> <p>Recomendaciones Técnicas para Elaborar y Aplicar Encuestas de Satisfacción y Percepción.</p> <p>Acceso a la Información Pública vs Protección de Datos Personales e Información Clasificada y Reservada.</p> <p>Actualización en temas jurídicos y la contratación y sus riesgos.</p> <p>Ética en lo personal y laboral.</p> <p>Criterios caracterización y medición de percepción ciudadana.</p> <p>Inducción y reinducción.</p> <p>Plan Empresarial de Emergencia.</p> <p>Talleres de Capacitación en: PGD-TRD y Diagnóstico Integral de Archivos;</p> <p>Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana; Interoperabilidad;</p> <p>Interacción con personas de especial protección constitucional; Manejo de Estrés e Inteligencia Emocional; Taller sobre el sistema integrado de PQRS;</p> <p>Pausas activas (Acciones de educación en los desórdenes musculo-esquelético y su prevención.</p> <p>Mesa de Trabajo con la Contaduría General de la Nación -CGN en el proceso de acompañamiento a las actividades de preparación obligatoria para la implementación del Marco Normativo para Entidades de Gobierno, de conformidad con las Resoluciones 533 y 620 de 2015 y en su calidad de regulador de la contabilidad pública.</p> <p>Capacitación: Liderazgo y Comunicación Asertiva, Jerarquía en el lugar de trabajo, Responsabilidad Disciplinaria en el derecho de petición y el panel Peticiones Verbales.</p> <p>Se llevaron a cabo capacitaciones en:</p>

			<p>Investigación de accidente laboral, Tabaquismo, Capacitación Seguridad Vial, Capacitación Brigada de Emergencia, Clima Laboral, Capacitación COPASST. - Identificación de peligros, Manual de comité de convivencia, Seminario del sistema nacional de archivo "El territorio y sus archivos", Rumboterapia, Capacitación COPASST. - Organización puestos de trabajo, Socialización Manual de Funciones y Competencias comportamentales, Asuntos técnicos de los bomberos: Terminología, rangos.</p>
<p>Diseñar y ejecutar los planes institucionales de Bienestar Social e Incentivos.</p>	<p>Plan de bienestar e incentivos ejecutado.</p>	<p>100%</p>	<p>Se ejecutó el Plan de Bienestar establecido., entre las actividades desarrolladas están:  Felicitar en su cumpleaños a los servidores de la DNBC; Promoción de programas ofrecidos por FNA, Fondo de Empleados y Caja de Compensación Familiar Compensar, celebración mes de amor y amistad, Rumboterapia a cargo de caja de compensación Compensar; Medición de clima laboral con su respectivo taller teórico práctico, Exámenes de audiometría y optometría a los funcionarios de la Entidad; Estudios previos y de mercado para la actividad de integración familiar CINE y la adquisición de un botiquín en el proceso de Gestión contractual; Premiación a la decoración de fin de año.  Práctica libre: Torneo de Col deportes Fútbol de salón masculino y femenino. Condecoración a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y al mejor servidor público 2016.</p>
<p>Ejecutar el Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Plan de SST ejecutado.</p>	<p>100%</p>	<p>Se ejecutó el Plan establecido para la vigencia en la implementación del Sistema de GSST, adelantando las siguientes actividades: Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Elaborar el Plan de trabajo de SST. Elaborar Matriz Legal en SST para la DNBC.  Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial  Identificación de amenazas y vulnerabilidades.  Hoja de vida de brigadistas.  Constitución brigada de emergencia.  Planes de acción en caso de emergencia.  Inspección a extintores, locativa y puesta de trabajo.  Capacitación a brigada de emergencia en funciones, responsabilidades y primeros auxilios.</p>

			<p>Reinducción en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Encuesta de condiciones de salud y trabajo.</p> <p>Programación y realización de exámenes médicos ocupacionales y pos incapacidad.</p> <p>Informe de condiciones de salud.</p> <p>Matriz de elementos de protección personal</p> <p>Procedimiento para la investigación de accidentes laborales.</p> <p>Conformación del equipo de investigación de accidente laboral.</p> <p>Formatos de actos y condiciones inseguras.</p> <p>Participación en la auditoría de la evaluación del sistema de gestión de la Seguridad y en el trabajo.</p> <p>Cronograma con acciones preventivas, correctivas y de mejora a seguir. se presentó al proceso de gestión contractual la necesidad de la adquisición e un botiquín de primeros auxilios.</p>
<p>Actualizar el SIGEP (Hojas de vida, bienes y rentas y programa de salud ocupacional), el manual de funciones y el Plan Anual de Vacantes en la página del DAFP.</p>	<p>Actualizaciones realizadas.</p>	<p>100%</p>	<p>Los 29 funcionarios realizaron la Declaración de Bienes y Rentas correspondiente al año 2015. Ingresó el conductor mecánico, funcionario de la DNBC al cual se le asignó clave del SIGEP y posteriormente se validó la información soportada.</p> <p>Se realizó una encuesta caracterización Jefes de Talento Humano solicitada por DAFP que quedo registrado en la misma página.</p> <p>Se realizó la encuesta de Ley de Cuotas solicitado por el DAFP, el cual quedo registrado en la misma página.</p>
<p>Preparar, liquidar y proyectar, la nómina, parafiscales, prestaciones sociales de los funcionarios de la DNBC.</p>	<p>Pagos de nómina realizados.</p>	<p>100%</p>	<p>Pago de nómina y parafiscales canceladas durante el año.</p>
<p>MECI</p>	<p>Actividades del Plan MECI a cargo del proceso.</p>	<p>75%</p>	<p>Se cuenta con documentación parcial del proceso, no se han identificado los indicadores para medir su gestión, como la definición del mapa de riesgos de gestión y políticas de operación.</p>
<p>Mapa de Riesgos</p>	<p>Actividades de la Estrategia del PAAC a cargo del proceso.</p>	<p>100%</p>	<p>El proceso surtió las etapas establecidas para la construcción del mapa de riesgos de corrupción del mismo.</p>

**6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:**

El proceso obtuvo un cumplimiento de su plan de Acción del : 91,67%

PLAN DE ACCION	100%
MECI	75%
MAPA DE RIESGOS	100%
PROMEDIO	91,67%

Se evidencian debilidades en el establecimiento de las metas de las diferentes actividades, lo que conllevó a resultados como del 700%

Incumplimiento a requerimientos del MECI con respecto a la documentación del proceso e identificación de los indicadores que permitan su medición.

Aunque se dio cumplimiento a los planes de capacitación y Bienestar, en la auditoría practicada al proceso en el mes de noviembre de 2016, se identificaron las siguientes situaciones, entre otras:

“Se evidenció que, aunque existen cinco (5) personas encargadas de realizar las actividades del proceso, no se observa una adecuada distribución de las cargas laborales y responsabilidades. Lo anterior, toda vez que gran parte del desarrollo y de la responsabilidad de las tareas a realizar, recae en la funcionaria que coordina las actividades del proceso.

Se evidenció que, aunque se cuenta con el Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción 2016, a éste no se le han asignado recursos, tal como lo exige la normatividad vigente en la materia.

Se evidenció que en el Plan de Formación y Capacitación 2016, no se incluyen temas que verdaderamente fortalezcan las competencias y habilidades de los servidores públicos, para el mejoramiento en la prestación de los servicios, y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, se incluyen algunas actividades como las pausas activas o la rumbaterapia, que no corresponden a capacitaciones, sino a actividades de bienestar.

Así mismo, en relación con el Programa de Inducción y Reinducción, incluido dentro del Plan de Formación y Capacitación, se encontró que en las jornadas de inducción y reinducción hace falta tratar temas relacionados con la política de Talento Humano, las políticas de operación y las políticas de administración del riesgo de la Entidad.

Se evidenció que, aunque para la elaboración del Plan de Bienestar 2016 se tomó como insumo el resultado del estudio de riesgo psicosocial, realizado por la ARL en septiembre de 2015, hasta el momento, la Entidad no ha realizado una medición del clima laboral, que permita definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, tal como lo exige la ley. En todo caso debe resaltarse que, a la fecha de la auditoría, la contratación para realizar dicha medición se encontraba en proceso (IPMC No 011-2016), y se tiene prevista para realizarse antes de finalizar esta vigencia.

Se encontró que en el Plan de Bienestar e Incentivos 2016, no se señala cuáles son los incentivos no pecuniarios que recibirá el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, ni tampoco los criterios para seleccionarlo

#### 7. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

Se deben adelantar las acciones que conllevan al cumplimiento de los requerimientos del MECI en aras de fortalecer el proceso y la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión y Control.

Realizar los ajustes necesarios para la adecuada formulación del Plan de Capacitación y Bienestar para la vigencia 2017.

Debido a la alta carga laboral se recomienda realizar un análisis de cargas de trabajo del proceso y la asignación de talento humano necesario para dar cumplimiento a las actividades del proceso y requerimientos normativos.

Firma: