

<p>1. ENTIDAD:  <b>ARN</b> Agencia para la Reinserción y la Normalización</p>	<p>2. DEPENDENCIA A EVALUAR/PROCESO: TALENTO HUMANO</p>	
<p>3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA/PROCESO: Al ser un proceso de apoyo Gestión de Talento Humano de la ARN mediante sus procedimientos, actividades y tareas apoyo el cumplimiento de los tres (3) objetivos estratégicos de la Entidad, lo cual le apunta directamente al cumplimiento del eje transversal de "Fortalecer la gestión institucional para la implementación del proceso de reintegración".</p>		
<p>3.1. OBJETIVO DEL PROCESO: Prover a la Entidad de servidores públicos competentes y satisfechos, que tengan un adecuado desempeño de sus funciones en el marco de las políticas de administración y desarrollo del talento humano, así como realizar las gestiones pertinentes para investigar y sancionar las conductas disciplinarias que afecten el correcto funcionamiento de la Entidad</p>		
<p>4. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL - PRODUCTO PLAN OPERATIVO</p>	<p>5.1. INDICADOR</p>	<p>5.2. RESULTADO (%)</p> <p>Oficial SIGER Control Interno</p> <p>5.3. REPORTE ANUAL DEL PROCESO</p>
<p>Estrategia para el Fortalecimiento de Equipos Alentados Productivos 2017</p>	<p>Cumplimiento del Plan Institucional de capacitación 2017</p>	<p>5.3. REPORTE ANUAL DEL PROCESO</p> <p>DIANA MARCELA ALBARRACIN NUÑEZ (De 20 2017 4:52PM): En el primer trimestre del año se contó con las siguientes actividades obteniendo un cumplimiento del 100% de la capacitación para ese corte, las cuales correspondieron a: 1) Aprobación del Plan Institucional de Capacitación, materializado mediante Resolución No. 011 del 17 de marzo de 2017. 2) Se programó y ejecutó la capacitación del Modelo de Evaluación de Desempeño del Sector a nivel nacional. 3) Inducción, para el primer trimestre solo se presentaron un ingreso de funcionarios el 2 de febrero, se programó inducción para el 22 y 23 de marzo, espacio en el cual se completaron las inducciones presenciales de 4 funcionarios más, que no la habían recibido bajo este método. En el segundo trimestre se logró un avance del 15%, el cual se representa en el cumplimiento de 5 capacitaciones ejecutadas sobre las programadas en el PIC para el segundo trimestre logrando un 100% en el cumplimiento. 1) Redacción de Informes; 2) Cuidado al ciudadano; 3) TRL; 4) Talleres Aplicados "Elaboración de Estudios Previos, Supervisión de Contratos Estatales y Aspectos Prácticos para el Manejo de los Convenios"; y 5) Seminario de Actualización "Acceso Laboral y Comités de Convención Laboral". Dentro de la programación de las diferentes capacitaciones y entrenamientos se realizó avance de: 1) Coaching empresarial que se encuentra relacionada con Liderazgo para Coordinadores; 2) Inducción correspondiente al 2º Trimestre; 3) Taller Práctico de "Supervisión de Contratos"; 4) Alineación Institucional con la Socialización del decreto 807 de 2017 y 5) Taller "Lenguaje Claro" a cargo de Atención al ciudadano. Por iniciativa de algunas áreas internas se desarrollaron las siguientes actividades: 1) Seguimiento a la evaluación de los servidores públicos; 2) Actualización Decreto 648 de 2017; y 3) Talleres de la "Ruta de Integridad y Transparencia". Durante el tercer trimestre de 2017, se cumplió el 100% de la ejecución; lo cual se refleja así frente a la programación del indicador: 10 actividades ejecutadas; 16 actividades planeadas; 47% de avance del periodo y un 71% de avance acumulado sobre la meta anual – 100%. Este cumplimiento se ve reflejado en un total de 16 capacitaciones programadas en el PIC para el tercer trimestre. 1) Supervisión de Contratos, como reemplazo y seguridad jurídica iniciada en el segundo trimestre, la asistencia apenas cubren 9 supervisores, más 14 del primer grupo, no obstante se programa el universo, apenas el 30% se logra cubrir, debido a que se reporta la no asistencia por la carga laboral; 2) Alineación Institucional Cultura ARN 2017, la cual contó con la inclusión de temas transversales y misionales de la Entidad, igualmente dictada por los líderes de proceso o expertos en las temáticas y la asistencia vía Skype de los interesados en Grupos Territoriales; 3) Liderazgo en una segunda jornada con la ESAP – Escuela de Alto Gobierno, iniciada en el trimestre anterior con Coaching Organizacional dirigido a líderes; 4) Inducción a nuevos funcionarios, asisten la totalidad de los ingresados en el trimestre y el cierre de del anterior trimestre por temas laborales no habían podido cerrar; 5) COBIT para el área de TIC; 6) Gestión de Proyectos; PMI igualmente para el área de TIC; 7) Redacción de No Conformidades – Planes de Mejoramiento dirigido a los Auditores como necesidad planteada por Control Interno y Planeación; 8) Lineamientos para el manejo de Comunicaciones Oficiales; 9) Administración, integridad y conservación de los documentos de investigación y demás documentos misionales; 10) Modelo CORREX; 11) Dato Antijurídico; 12) Consejo de Derecho Procesal; 13) Congreso de Derecho Disciplinario; 14) Seminario de Actualización Tributaria para el Sector Público; 15) Aspectos Misionales; y 16) Capacitación SISEG para el área de planeación reportada en el trimestre. Es importante resaltar, que a través de las iniciativas de otras áreas y/o gestión de Talento Humano y/o la identificación de necesidades sobrevenidas, se desarrollan de manera interna o externa aprobadas por Secretaría General, las programaciones de las diferentes capacitaciones y entrenamientos para el trimestre fueron las siguientes: 1) Charla de Política Social; 2) Derechos de Autor; 3) Charla Actualización Jurídica; 4) Rutas de Integridad y Transparencia; 5) Introducción a la Presentación de Datos Personales; 6) ISOD2000; 7) IV Congreso Nacional de Seguridad Social para el Sector Público. Durante el cuarto trimestre de 2017, se cumplió el 100% de la ejecución; lo cual se refleja así frente a la programación del indicador: 10 actividades ejecutadas / 10 actividades planeadas; 29% discriminadas así: 1) Negociación colectiva y Resolución de Conflictos, realizada por PAH Abogados el 13 de octubre con 7 asistentes y 11 de noviembre con 4 asistentes presenciales y 10 vía WebEx; 2) Derechos Humanos, se realizó interno el 25 de octubre con 7 asistentes; 3) Congreso de contratación estatal, por medio de la Universidad de los Andes asistieron 4 funcionarios los días 25, 26 y 27 de octubre; 4) Fundamentos ISO 27001 realizado por ICONTIC los días 1, 2, 7, 8, 9, 14, 15 y 16, con 24 funcionarios certificados; 5) Arquitectura de Software, realizado por Asefflow los días 2, 3, 5, 10, 17, 18, 24, 30, con un total de cuatro (4) funcionarios empresariales, se llevó a cabo los días 10, 17, 23 y 24 de noviembre y 1, 4, 6, 7 de diciembre, con ocho (8) funcionarios certificados; 7) Ingeniería de Requerimientos de software, se llevó a cabo los días 9, 12, 18, 23, 25, 31 de octubre; 2 y 7 de noviembre con Asefflow y un total de nueve (9) funcionarios certificados; 8) Comisión de Personal, se realizó en las instalaciones de la ARN, con 5 asistentes; 9) Auditoría Riesgos – Teoría del Riesgo ARN el 12 de diciembre con nueve (9) asistentes; 10) Tratamiento y Tramite PQRSD el 17 de octubre con ocho (8) asistentes presenciales y cuatro (4) por Skype. Dentro de las principales dificultades que se presentaron en la ejecución del PIC, encontramos la oportuna asistencia por parte de los funcionarios a las capacitaciones bien sea internas o las que con cargo al presupuesto son contratadas, no obstante los ejes demandan en la planeación sus necesidades las cuales son incorporadas, al momento de la programación y autorización de la asistencia de los equipos, se le da bastante prioridad a la participación de los equipos de la Sede Central, por el contrario en Grupos Territoriales, pese a la dificultad que representa participar vía Skype de las capacitaciones, se ve reflejada una mayor participación e interés por las actividades desarrolladas en esta plan. Dos de los factores que desde lo cuantitativo se observó contribuyeron a este resultado, están relacionados con el trabajo que en este año se produjeron para la Entidad, lo cual aumentó la carga de trabajo para los áreas, y en segundo lugar la proximidad de los resultados del concurso de méritos, el cual generó desmotivación y la consecuente reacción frente a la participación de actividades de esta naturaleza.</p>
<p>Estrategia para el fortalecimiento del clima y cultura organizacional 2017</p>	<p>Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2017</p>	<p>DIANA MARCELA ALBARRACIN NUÑEZ (De 20 2017 5:31PM): El POA del año 2017 evidencia que las actividades de bienestar ejecutadas durante la presente vigencia corresponden al 100 % de cumplimiento del Plan aprobado para la vigencia 2017. Durante este año las fundamentales la participación de los GT, ya que hacen los actores principales encargados de transmitir y ejecutar las necesidades de los funcionarios de cada región, en la medida que se incluyen actividades acordes a los intereses y la oferta de servicios en cada lugar. Permiendo en gran medida la satisfacción de las expectativas expresadas en cada evento, además de cumplir con los objetivos que desde el Grupo de Desarrollo del Talento Humano se buscan, como lo son: la integración, socialización, fortalecimiento de los equipos de trabajo y sentido de pertenencia. Si bien, este año se coordinaron oportunamente las fechas de realización de los eventos, es imprescindible continuar trabajando en un cronograma de bienestar a nivel nacional ajustado a las necesidades y tiempos de los territorios, e incluso en sede central a los equipos de trabajo, para que la participación en las actividades continúe en ascenso, así como en la apropiación, entendimiento y apoyo por parte de los líderes de área y de territorios; con esto de igual forma, se minimizan las reprograciones, así como la acumulación de actividades para un mismo equipo que impacte el cumplimiento de sus tareas, por ello la planeación definida por Talento Humano con quien se encuentre ubicada el plan, será más eficiente desde el punto de vista de tiempos, presupuestos y frente al impacto que sobre estas se pretende. Referente al tema de Políticas, es necesario relanzar el conocimiento y divulgación de la Circular 015 de 2017, la cual se encuentra en vigencia desde el 23 de octubre, con el fin de que los funcionarios reporten su uso, documenten sus puntos y redundan sus beneficios, así mismo hay que fortalecer el mecanismo de seguimiento de las mismas, de tal forma que se pueda evaluar más objetivamente el impacto que las mismas tienen, pues desde lo subjetivo "percepción", se observa gran favorabilidad y satisfacción, incluso algunos funcionarios no pueden aceptar nada realmente a su dudarse por diferentes causas. Al final se logra el cumplimiento del 100% del Plan Anual de las actividades previstas en cronograma, cerrando con un total de 78 actividades previstas previstas en el Plan. Sin embargo se puede concluir que esta cifra es apenas representativa, pues las mismas se multiplican en la medida que cada una de ellas involucra un sin número de acciones internas que demandan un gran esfuerzo para su desarrollo y cumplimiento, se requiere cada vez más innovación, mecanismos de control y seguimiento, para que se puedan contar con dichos avances que esta estrategia, sin embargo, es un balance positivo en términos de generación del bienestar, clima y cultura de la ARN ha evidenciado satisfactoriamente, hasta el momento un vital apoyo y entendimiento por parte de la alta dirección, lo cual ha permitido a Talento Humano avanzar significativamente, tanto como para considerar y presentar esta estrategia en el premio de Alta Gerencia del DAFP, pues se tiene el pleno conocimiento que la Entidad tiene altos estándares en esta materia, se preocupa por su gente y está en permanente dinamismo para lograr mejores beneficios que no necesariamente impliquen la inversión de recursos, y que por el contrario propenden por la felicidad laboral, lo cual es una tendencia a nivel mundial, principalmente como modelo en el sector privado, emersionándose en medio de las limitaciones que por la naturaleza tiene el sector público. Es por ello, que en el balance se encuentran más fortalezas que debilidades, más bien oportunidades de mejora, como fortaleza se encuentra la capacidad desde Talento Humano de venir creando y proponiendo diferentes acciones que fortalecen las políticas que cuentan con un gran apoyo de la alta dirección, sin lo cual no sería posible impulsar y dinamizar este proceso, lo cual ha dado espacio para incorporar de manera paulatina pero consistente, atributos de cultura organizacional de gran relevancia para la creación y mantenimiento de identidad, en Bogotá de manera particular la Caja de Compensación es un aliado determinante para el cumplimiento de los propósitos del área, oportunidades de mejora las encontramos más en el proceso de mayor difusión y socialización de las políticas, así como el fortalecimiento en esta estrategia de los líderes para que sean facilitadores de la misma.</p>
<p>Estrategia para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017</p>	<p>Cumplimiento del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SSGSST 2017</p>	<p>HARVEY ALBERTO SÁENZ ROJAS (De 28 2017 4:03PM): Se logró el cumplimiento del 100% del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reflejado en el desarrollo de las siguientes actividades: Realizar verificación y actualización (se requiere) de los requisitos legales SST aplicables a la Entidad, verificando constantemente la aplicación de normatividad de SST a la Entidad; Cumplir con el programa de capacitación, la cual se logró cubrirse a nivel nacional. Realizar evaluaciones ocupacionales y diagnósticas periódicas a todos los funcionarios que ingresaron entre el 31 de diciembre de 2016, donde se logró la programación del 100% de los funcionarios; Realizar semana de bienestar y salud en el trabajo, reforzando actividades de bienestar y prevención para la salud de los colaboradores; Realizar informe de seguimiento y control de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad profesional; Continuar con la implementación del programa de prevención de riesgos laborales; Continuar con el programa de manejo de dolor. Realizar las inspecciones de elementos de protección y localizar en sede central y en las oficinas de la Entidad conforme a programación de visitas SST, con cobertura a nivel nacional; Elaboración de los planes de emergencias de los GT que cambian de sede en 2016 (Bucaramanga, Pasto, Engativá); se encuentran publicados en el vínculo SST en la intranet; Actualización de los planes de emergencias documentados en el 2016 (Expediente de sede en 2016); se encuentran S3 colgadas en el link de SST; Simulacros de preparación de emergencias en el área de sede en el mes de febrero se realizaron 2 simulacros en la ARN, Entrega y sensibilización de elementos de Protección Personal a los funcionarios en el proceso de contratación pero lagrada la meta; Documentar la matriz de peligros para las sedes ubicadas en el 5 de diciembre de 2017, en el marco de la actualización de la matriz de peligros de la ARN (suavando los 3 niveles); colgadas en el vínculo SST ubicado en la intranet; Actualizar la matriz de peligros de sede central para el 2017, colgadas en el vínculo SST ubicado en la intranet y Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del reporte de actos y condiciones inseguras, con cobertura a nivel nacional. En el 2017 se aumentó en más del 40% la cobertura de capacitación en SST respecto al año anterior. Dentro las fortalezas que se tuvieron para el cumplimiento de SST, participación activa de los colaboradores; Director con un Cuestionario de Seguridad y Salud en el Trabajo; S3 colgadas en el vínculo SST; S3 colgadas en el vínculo de COPASST en el desarrollo de las actividades. Como debilidades, se identificaron: Proceso de contratación declarados desiertos por errores de proponentes; reajuste de actividades por cambio de ARL en el último trimestre del año; en algunos GT no asistieron completo del personal a las actividades SST.</p>
<p>Gestión Ley de Transparencia y Acceso a la Información</p>	<p>Nivel de cumplimiento de la Ley de Transparencia - Talento Humano</p>	<p>NESTOR ANDRÉS VELANDIA CARDOZO (Jan 15 2018 12:28PM): "Las publicaciones de las convocatorias mixtas y externas se realizaron conforme a los parámetros establecidos por la Oficina Asesora de Comunicaciones para este último trimestre por espacio que fue dentro de la página de la Oficina de Registro y Atención al Ciudadano, en la cual se diligenció el formulario de inscripción para el acceso a las hojas de vida de los aspirantes de Libre Nombramiento y remoción fueron publicadas 4 Convulcom. Las publicaciones de las convocatorias mixtas y externas se realizaron conforme a los parámetros establecidos por la Oficina Asesora de Comunicaciones, en el espacio que se tiene dentro de la página de la ARN http://www.reintegracion.gov.co/la/genera/Pagina/empleos.aspx Estas convocatorias han tenido una gran acogida por parte de las personas externas, las cuales dentro de un proceso de selección ocuparon 85% de los candidatos postulantes a las vacantes, las hojas de vida de los aspirantes de Libre Nombramiento y remoción fueron publicadas 12 Convulcom.</p>
<p>5. MEDICION DE COMPROMISOS</p>		
<p>5.3. ANALISIS DE RESULTADOS</p>		
<p>Se verificaron las evidencias cargadas en la carpeta compartida T12-POA15-GTHIND_3, observando que se cumplió de manera razonable con las actividades previstas para este producto.</p> <p>PRIMER TRIMESTRE:</p> <p>1. Resolución N° 0511 del 17/03/2017 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Colombiana para Reintegración de Personas y Grupos Afectados en Armas, para la vigencia 2017"</p> <p>2. Listado de Asistencia de las sesiones adelantadas en la que se abordan los siguientes temas: Planeación Equipo Dinamizador, Charla Ley 1820, Anestesia, Indulto y Tratamiento penales especiales"; Sistema de Evaluación de Desempeño, Inducción, Protección de Datos</p> <p>SEGUNDO TRIMESTRE:</p> <p>Se verificaron Listados de Asistencias de las sesiones realizadas en las cuales se desarrollaron los siguientes temas: Alineación Institucional, Taller de Lenguaje Claro, Coaching Empresarial, Musicoterapia, Curso de I.TL, Decreto 648/2017, Inducción, Redacción y Onografía, Ruta de Integridad y Transparencia, Seguimiento a la evaluación de los Servidores Públicos, Taller Práctico Supervisión de Contratos.</p> <p>TERCER TRIMESTRE:</p> <p>Se verificaron Listados de Asistencias, Certificados de Asistencias de las sesiones realizadas en las cuales se desarrollaron los siguientes temas: Alineación Institucional-Constitución Política, Estructura del Estado, Política y Proceso de Reintegración, Autocontrol, Capacitación Comité de Convención Laboral, Congreso Nacional de Seguridad Social para el Sector Público, Congreso Colombiano de Derecho Procesal, Contratación Estatal, Taller de Redacción de No Conformidades SSGC, Actualización Jurídica, Derechos de Autor, Régimen de Prima Médica, X Congreso Internacional de Derecho Disciplinario, Gerencia de Proyectos, Estructura General de la ARN, COBIT 5, Fundación, COBIT, Gerencia de Proyectos Aplicadas, Integridad, transparencia y sentido de lo público, Liderazgo, ISO 20000, Normatividad del Proceso de Reintegración, Referencio en temas de Planeación y SIGER en los GT, Política de Dato Antijurídico, Política y Proceso de Reinserción, Política Equilibrio, Vida Laboral, Personal, Responsabilidad del Servidor Público, Tribuñata para el Sector Público, Seminario SISEG, Inducción, Taller práctico de Supervisión de contratos y Valores Servidores Públicos.</p> <p>CUARTO TRIMESTRE</p> <p>1. Se verificó Informe, Listados de Asistencia, Comoros electrónicos, Certificados de Asistencia y/o evaluación de las capacitaciones de las sesiones desarrolladas en las que se abordan los siguientes temas: Negociación Colectiva, Derechos Humanos, Fundamentos ISO 27001, ISO2000, Arquitectura de Software, Arquitectura Empresarial, Levantamiento de Requerimientos, Comisión de Personal, Auditoría en Riesgos, Tratamiento PQRSD, Administración de Infraestructura, Gestión de Competencias, Lenguaje Claro, Introducción a la Protección de Datos Personales, Excel Intermedio, Alineación Institucional e Inducción.</p> <p>De acuerdo con el cronograma aportado, se evidencia del cumplimiento de las actividades establecidas en el PIC, sin embargo, teniendo en cuenta a las actividades establecidas en el producto no se aportó evidencia de diagnóstico de las necesidades de capacitación realizadas, y bajo los criterios evaluados, esto es, resultado, oportunidad y calidad, la calificación se disminuyó debido a que las evidencias de la carpeta compartida no dan cuenta del cumplimiento de la finalidad actividad.</p>		
<p>PRIMER TRIMESTRE:</p> <p>Se seleccionó una muestra de las evidencias aportadas, observando lo siguiente: Aceptación de la Oferta N° 817 de 16/02/2017 por medio de la cual se contrato la prestación de servicios del gimnasio para los funcionarios, de la Celebración del Día de la Mujer se verificó el registro fotográfico, Listado de Asistencia y la evaluación realizada por correo electrónico para la celebración del Día del Hombre, comoros electrónicos por medio de los cuales se remitió la finalización del día del contrato y periodista; Listados de Asistencia y comoros electrónicos de invitación de la visita del Plan Especial. Adicionalmente, se verificó las evidencias de la aplicación de las políticas de bienestar como lo son solicitud de puente largo, permiso cumpleaños, redención de puntos de políticas de Equilibrio, Lanes de conexión, jornada laboral flexible, entrega de bonos de Cine Colombia y Royal Films (Listado de Asistencia y Registro Fotográfico)</p> <p>SEGUNDO TRIMESTRE:</p> <p>Se seleccionó una muestra de las evidencias aportadas, observando lo siguiente: Registro fotográfico y Listado de Asistencia del Taller de Autoconciencia facial y automaquillaje facial de la Secretaría, Registro fotográfico y Listado de Asistencia de Entrega de Obsequio del Día de la Madre la Celebración del Día de la Mujer, registro fotográfico y Listado de Asistencia del Día del Padre, registro fotográfico y Listado de Asistencia del día del Servidor Público, comoros electrónicos de recordatorio de la visita del agente de Bodytech para las respectivas afiliaciones, Registro Fotográfico y Listado de Asistencia de la Feria de Emprendimiento y Listados de Asistencia de las Asesorías Brindadas a los funcionarios por parte de la Caja de Compensación Familiar-Compensar. Adicionalmente, se verificó las evidencias de la aplicación de las políticas de bienestar como lo son Lanes de Conexión, Meroles de Amigos, redención de puntos de políticas de Equilibrio.</p> <p>TERCER TRIMESTRE:</p> <p>Se seleccionó una muestra de las evidencias aportadas, observando lo siguiente: Listados de Asistencia de la Intervención a Equipos Críticos (Subdirección Administrativa, Subdirección Financiera, Oficina Asesora de Planeación, Grupo de Diseño, Grupo Articulación Territorial, ARN Meta-Oncoqúa, ARN Bogotá); Listados de Asistencia de la visita del Plan Especial; Listado de Asistencia de las Fiestas de Emprendimiento, Salud, Educativa y de Vida; Listado de Asistencia de las asesorías de la Caja de Compensación Familiar; Listado de Asistencia, correo de invitación y Evaluación del Registro fotográfico y Listado de Asistencia del Taller dirigido a los Pre pensionados, Registro fotográfico y Listados de Asistencia de los Entrenamientos Deportivos, comoros electrónicos, Listados de Asistencia del Tono de Fútbol 8, Listados de Asistencia de las Afiliaciones realizadas por el agente de Bodytech, Listados de Asistencia de la participación de la Semana de la Salud de 2017 (No tiene la evidencia de la aplicación de las políticas de bienestar como lo son Puente Largo, Tante Sorpresa, Beneficio de Vacaciones, Lanes de Conexión, Vienes Más, Celebra tu cumpleaños).</p> <p>CUARTO TRIMESTRE:</p> <p>Se seleccionó una muestra de las evidencias aportadas, observando lo siguiente: Comoros electrónicos y Listados de Asistencia del Tono Retápago, Listados de Asistencia de las afiliaciones realizadas por el agente de Bodytech, comoros electrónicos del Programa de la Biblioteca Vajetas de la ARN, comoros electrónicos y registro fotográficos de las Vacaciones Recreativas, comoros electrónicos y evidencia fotográfica de la Celebración del día de los niños, Listados de Asistencia de la visita del Plan Especial, comoros electrónicos y Listados de Asistencia de las Fiestas de Emprendimiento y Educativa, Listado de Asistencia de la asesoría de la Caja de Compensación Familiar, Listado de Asistencia, correo electrónico de invitación y Listado de Asistencia del Taller dirigido a los Pre pensionados, Registro fotográfico y Listado de asistencia a las Afiliaciones realizadas por el agente de Bodytech, Listados de Asistencia de la participación de la Semana de la Salud de 2017 (No tiene la evidencia de la aplicación de las políticas de bienestar como lo son Puente Largo, Tante Sorpresa, Beneficio de Vacaciones, Lanes de Conexión, Vienes Más, Celebra tu cumpleaños, Meroles de amigos)</p> <p>De acuerdo con el cronograma aportado, se evidencia del cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan de Bienestar e Incentivos, sin embargo, teniendo en cuenta a las actividades establecidas en el producto no se aportó evidencias de diagnóstico de las necesidades de bienestar realizadas, y bajo los criterios evaluados, esto es, resultado, oportunidad y calidad, la calificación se disminuyó debido a que las evidencias de la carpeta compartida no dan cuenta del cumplimiento de la finalidad actividad.</p>		
<p>Se verificaron las evidencias cargadas en la carpeta compartida T12-POA15-GTHIND_1, observando que se cumplió de manera razonable con las actividades previstas para este producto.</p> <p>PRIMER TRIMESTRE:</p> <p>1. La Expedición de la Resolución N° 0513 del 17/03/2017 "Por la cual se adopta el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para el año 2017"</p> <p>2. Se verificó Actas de Reunión con sus respectivos Listados de Asistencias "CUMPLIMIENTO PLAN DE CAPACITACION E INSPECCION SSGSST" en los Grupos Territoriales Cundinamarca-Boyacá, Narino y Santander.</p> <p>3. La Documentación de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles -IPVRDC de los GT Cesar-Guajira (Valledupar), Huila, Alto Magdalena, Meta-Oncoqúa, Córdoba (Montaña, Tierra) y Eje Cafetero.</p> <p>4. La elaboración del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias de los Grupos Territoriales Cesar-Guajira (Valledupar), Huila, Alto Magdalena, Cesar-Guajira (Aguachica), Tolima, Bajo Magdalena, Meta-Oncoqúa, Córdoba (Montaña, Tierra) y Eje Cafetero.</p> <p>SEGUNDO TRIMESTRE</p> <p>1. Se verificó Listados de Asistencias "Inducción y Reiniciación Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - COPASST, Sensibilización SSGSST" en los Grupos Territoriales Cesar-Guajira (Valledupar), Huila, Alto Magdalena, Cesar-Guajira (Aguachica), Tolima, Bajo Magdalena, Meta-Oncoqúa, Córdoba (Montaña, Tierra), Eje Cafetero y Putumayo.</p> <p>2. La Documentación de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles -IPVRDC de los GT Cesar-Guajira (Valledupar), Huila, Alto Magdalena, Cesar-Guajira (Aguachica), Tolima, Bajo Magdalena, Meta-Oncoqúa, Córdoba (Montaña, Tierra), Eje Cafetero y Sede Central.</p> <p>3. La Documentación de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles -IPVRDC de los GT Cesar-Guajira (Valledupar), Huila, Alto Magdalena, Cesar-Guajira (Aguachica), Tolima, Bajo Magdalena, Meta-Oncoqúa, Córdoba (Montaña, Tierra), Eje Cafetero y Sede Central.</p> <p>4. Plano de Señalización y Evacuación de los Grupos Territoriales Cundinamarca-Boyacá, Narino y Santander.</p> <p>5. Informe de Asistimiento Administrativo (2015-2016) elaborado anualmente de la Entidad, así como el responsable de elaboración y aprobación.</p> <p>TERCER TRIMESTRE:</p> <p>1. Se verificó Listados de Asistencias "Inducción y Reiniciación Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - COPASST, Sensibilización SSGSST, socialización de Estadísticas de accidentalidad, Sensibilización en Seguridad Física, Plan de Emergencias" en los Grupos Territoriales Bogotá (Kennedy y Usmequía), Bolívar, Atlántico, Usabá, Cauca, Antioque-Chocó, Valle del Cauca, Caquetá, Casanare, Norte Santander, Magdalena y Cauca.</p> <p>2. Listado de Asistencia de la sesión de "SNETO: identificación de actos y condiciones subestándar, higiene personal, hábitos salubres"</p> <p>3. Listado de Asistencia de la sesión de "SNETO: identificación de actos y condiciones subestándar, higiene personal, hábitos salubres"</p> <p>4. Listados de Asistencia de la sesión de "SNETO: identificación de actos y condiciones subestándar, higiene personal, hábitos salubres"</p> <p>5. Listado de Asistencia de la sesión de "SNETO: identificación de actos y condiciones subestándar, higiene personal, hábitos salubres"</p> <p>6. Listado de Asistencia de las sesiones de Asesoría Nutricional realizadas en los Grupos Territoriales Huila, Cesar-Guajira (Valledupar), Meta-Oncoqúa, Eje Cafetero (Perera), Caquetá, Santander, Magdalena y Cauca.</p> <p>7. Listado de Asistencia de las dos (2) sesiones adelantadas de Manejo de Dolor en la Sede Central.</p> <p>8. Listado de Asistencia de las sesiones adelantadas de Gimnasia Laboral realizada en la Sede Central, Engativá, Rafael Uribe, Tunjuelito, Cali, Cartagena, Cauca, Florencia, Bogotá, Medellín, Mocoa, Montecito, Nequí, Puerto Berio, Valledupar, Villavicencio y Yopal.</p> <p>9. La elaboración del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias de los Grupos Territoriales de Bogotá (Tunjuelito), Bolívar, Atlántico, Usabá (Apartado), Antioque-Chocó (Medellín y Cauca), Valle del Cauca, Caquetá, Casanare, Norte de Santander, Magdalena (Barrá Marta) y Cauca.</p> <p>10. Documento de Word denominado "INFORME POA TERCER TRIMESTRE"</p> <p>CUARTO TRIMESTRE:</p> <p>1. La Documentación de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles -IPVRDC de la Sede Central, Cundinamarca-Boyacá, Narino-Pasto, Santander-Bucaramanga, Cesar-Guajira-Valledupar, Huila-Neiva, Alto Magdalena-Puerto Berio, Cesar-Guajira-Aguachica, Meta-Villavicencio, Tolima-Bogotá, Bajo Magdalena-Barrancabermeja, Córdoba-Montaña, Córdoba-Termita, Eje Cafetero-Perera, Putumayo-Mocoa, Bogotá-Venezuela, Bolívar-Cartagena, Atlántico-Barranquilla, Urabá-Apartado, Antioque-Chocó-Medellín, Páez y Reconocimiento-Medellín, Valle del Cauca-Cali, Florencia-Caquetá, Casanare-Yopal, Norte de Santander-Cúcuta, Magdalena-Santa Marta, Cauca-Popayan.</p> <p>2. Se verificó Listado de Asistencia "Inducción y Reiniciación Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - COPASST, Sensibilización SSGSST, socialización de Estadísticas de accidentalidad, Sensibilización en Seguridad Física, Plan de Emergencias" en la sede central.</p> <p>3. Documento de Excel denominado "INFORME NACIONAL SMLUACRO ARN 2017" en el cual se consigna la información por Grupo Territorial.</p>		
<p>Teniendo en cuenta que no existe carpeta compartida con las evidencias del cumplimiento del presente indicador y al revisar la página web de la Entidad no fue posible validar la publicación de las ofertas laborales de la vigencia 2017 así como las hojas de vida de los aspirantes de Libre Nombramiento y Remoción, se hizo necesario requestar la información a la Oficina de Comunicaciones, el cual dio contestación a la solicitud mediante correo electrónico el 24/01/2017 remitiendo los parámetros de la publicación de 35 ofertas en la página web.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, se recomienda que dado que en la página web no es posible observar el histórico de las ofertas y las hojas de vida publicadas, cada vez que se realice la publicación el proceso de Gestión de Talento Humano realice el levantamiento de evidencias su debida administración, esto a efectos que se realice la verificación del cumplimiento se cuenten con las evidencias de forma oportuna.</p>		

4. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL- PRODUCTO PLAN OPERATIVO	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS				
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%)		5.3. REPORTE ANUAL DEL PROCESO	5.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS
		Oficial SIGER	Control Interno		
Suministro de viáticos, gastos de viaje y transporte para la vigencia 2017	Oportunidad en el trámite de comisiones y desplazamientos 2017	97,78	98,00	MARTHA YANETH NIÑO BAUTISTA (Jan 3 2018, 6:46PM): Se tramitó de manera oportuna el 99,96% de las solicitudes, como se indica a continuación: De 5.574 solicitudes (577 de funcionarios y 4997 de contratistas), en los tiempos se le dio trámite a 5.572. El motivo por el cual no se dio trámite a tiempo a 2 solicitudes (1 de contratista y 14 de funcionario) fue porque en el primer caso es necesario esperar a la autorización del DAPRE y en el segundo se encontraba pendiente la aprobación de la póliza del contratista para proceder con la autorización del desplazamiento. MARTHA YANETH NIÑO BAUTISTA (Jan 4 2018, 7:19PM): En la vigencia 2017 se recibieron 20.894 solicitudes de viaje (incluyendo funcionarios, contratistas, exterior, Representantes del CNR y CTR). Se dio trámite dentro de los tiempos establecidos a 20.516 viajes, correspondiente al 98,19%. Lo anterior indica que el tiempo de respuesta en Talento Humano ha mejorado de manera ostensible, ya que se ha fortalecido el equipo para prestar un mejor servicio al cliente interno de la ARN. Teniendo en cuenta las diferentes circunstancias presentadas en el transcurso del año 2017, se propondrá disminuir aún más el tiempo de respuesta y mejorar la calidad de nuestro servicio.	Se verificaron las evidencias cargadas en la carpeta compartida T1:2-POA15-GTHIND_5, observando lo siguiente: PRIMER TRIMESTRE: Se verificó documento Excel denominado "Resumen indicador trámite de viajes 2017-01" en el que se detalla respecto los meses de enero, febrero y marzo respecto las solicitudes de viáticos, los tramitados en los tiempos establecidos, no tramitados con justificación y los tramitados con justificación clasificado por funcionarios y contratistas. SEGUNDO TRIMESTRE: Se verificó documento PDF denominado "Resumen indicador trámite de viajes 2017-02" en el que se detalla respecto los meses de abril, mayo y junio respecto las solicitudes de viáticos, los tramitados en los tiempos establecidos, no tramitados con justificación y los tramitados con justificación clasificado por funcionarios y contratistas. TERCER TRIMESTRE: No se aporta evidencia en la carpeta compartida. CUARTO TRIMESTRE: Se verificó documento de Excel denominado "Resumen indicador trámite de viajes 2017-04" en el que se detalla respecto los meses de octubre, noviembre y diciembre respecto las solicitudes de viáticos, los tramitados en los tiempos establecidos, no tramitados con justificación y los tramitados con justificación clasificado por funcionarios y contratistas. De acuerdo con lo anterior, fue posible la verificación contra evidencia de la oportunidad en el trámite de comisiones y desplazamientos en el primer, segundo y cuarto trimestre, dado que del tercer trimestre no se aporta evidencia en la carpeta compartida, razón por la cual de acuerdo a los criterios de resultado, oportunidad y calidad se tendrá en cuenta para la calificación del presente indicador.
CALIFICACIÓN CONTROL INTERNO CUMPLIMIENTO POA (%)		99,56	97,88		
<b>5. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:</b>					
Se recomienda fortalecer la disposición de las evidencias					
<b>6. FECHA DE ELABORACIÓN: Enero 24 de 2018</b>					
<b>7. Revisó y Aprobó:</b>					
Eduardo Antonio Sanguinetti Romero Asesor de Control Interno de Gestión					
<b>8. Elaboró:</b>					
Diana Carolina Barrero Flores Profesional Especializado Control Interno					