



UNIDAD ADMIN. CATASTRO DISTRITAL 16-12-2016 04:14:16  
Al Contestar C/te Este N°: 2016IE16735 O 1 Fol: 1 Anexo 0  
ORIGEN: Origen: OFICINA DE CONTROL INTERNO/VILLAMIL MUÑOZ AL  
DESTINO: Destino: DIRECCION GENERAL/PUENTES RIAÑO CLAUDIA CI  
ASUNTO: Asunto: INFORME DE SEGUIMIENTO AL COMITE DE BIENEST  
OBS: Obs.: COMUNICACIÓN

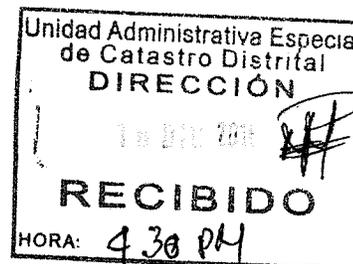
## MEMORANDO

Referencia: Plan Operativo Anual OCI 2016

Fecha: Diciembre 16 de 2016

PARA: **Claudia Puentes Riaño**  
Directora UAECD

DE: **Alba Enidia Villamil Muñoz**  
Jefe Oficina de Control Interno



ASUNTO: Informe de Seguimiento al Comité de Bienestar Social e Incentivos de la UAECD.

Cordial saludo Doctora Claudia,

Para su conocimiento y fines que considere pertinentes, de manera atenta se remite el “Informe de seguimiento al Comité de Bienestar Social e Incentivos de la UAECD”, en el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 30 de noviembre de 2016, cuya finalidad es contribuir al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y el mejoramiento continuo a partir de la identificación de oportunidades de mejora y/o recomendaciones.

### 1. OBJETIVO GENERAL

Realizar el seguimiento a las funciones y compromisos del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la UAECD.

### 2. ALCANCE

Seguimiento al cumplimiento de la Resolución 0841 de 2015 en cuanto a las funciones y compromisos del Comité de Bienestar e Incentivos de la UAECD en el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 30 de noviembre de 2016.

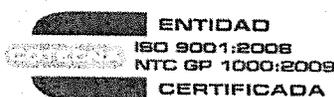
### 3. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, artículo 16, “Comisiones de Personal”, literal h); artículo 36, parágrafo.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1567 de 1998 “por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- Directiva 01 de 2015 “Lineamientos Distritales para establecer los Programas de Bienestar e Incentivos” del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
- Resolución 0841 de 2015 “Por el cual se crea el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital”

### 4. METODOLOGÍA

En el desarrollo del seguimiento, se aplicaron las normas de auditoría generalmente aceptadas, con el fin de obtener evidencia suficiente y objetiva a través de la aplicación de las técnicas de auditoría: revisión documental y verificación. Luego se procedió a analizar y verificar la información suministrada, para la elaboración y comunicación del respectivo informe.

Av. Cra 30 No. 25 - 90  
Torre A Pisos 11 y 12  
Torre B Piso 2  
Tel: 234 7600 - Info: Línea 195  
www.catastrobogota.gov.co



No SG-2013005910 A / No SG-2013005910 H

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

## MEMORANDO

### 5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1 RESPECTO AL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

##### 5.1.1 Verificación de la conformación del Comité de Bienestar Social e Incentivos.

Según la Directiva 01 de 2015 del DASCD, numeral 3, *“Cada entidad creará el Comité de Incentivos y/o de Bienestar Social, el cual estará integrado por: 1.El Nominador o su delegado. 2. El Jefe de Gestión Corporativa, o Administrativa, o quien haga las funciones de Talento Humano o su delegado quien actuará como Secretario Técnico, 3. El Jefe de Planeación o quien haga sus veces y 4. Dos de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal”*

##### Situaciones Evidenciadas

Se observó que mediante Resolución 0841 de 2015, artículo 1, se estableció el Comité de Bienestar Social y Estímulos de la UACED, el cual está integrado por *“El (la) Director (a) o su delegado, que será el Gerente de Gestión Corporativa, En (la) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos, El (la) Subgerente de Recursos Humanos, quien ejercerá la Secretaría Técnica, Dos (2) representantes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal,* en cumplimiento de lo establecido en la Directiva 01 de 2015 del DASCD.

##### 5.1.2 Verificación de las funciones del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la UAEC (Resolución 0841 de 2015 artículo 2)

Según la Resolución 0841 de 2015, artículo 2 *“Funciones (...)”*, el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad tiene asignadas 5 funciones. La Oficina de Control interno realizó la verificación de la totalidad de las mismas durante el período del 01 de enero hasta el 30 de noviembre de 2016, con el propósito de verificar su cumplimiento.

*Función “a. Verificar que la entidad realice estudio técnico requerido para la identificación de necesidades y expectativas de los empleados en relación con el bienestar social y los estímulos”; Función “b. Establecer prioridades y seleccionar alternativas que puedan satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios de la entidad concordantes con los objetivos de la administración.”*

##### Situaciones evidenciadas

Se observó que mediante acta de reunión del 29/01/2016, el Comité de Bienestar Social e Incentivos, estableció el instrumento para identificar las necesidades de los servidores de la Unidad (encuesta Diagnóstico programa de bienestar 2016 y encuesta programa de estímulos 2016, remitidas a todos los servidores por correo electrónico) con el propósito de realizar el estudio técnico para proponer el programa de bienestar e incentivos vigencia 2016.

Se observó que mediante acta de reunión de 18/03/2016 el Comité de Bienestar Social e Incentivos, presentó los resultados de la encuesta para el diagnóstico programa de Bienestar e incentivos 2016, identificando las principales necesidades de los servidores de la UAEC en cuanto a las áreas de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos. Se observó que de 415 cargos provistos con corte a 29/02/2016, 257 servidores de la unidad respondieron los instrumentos, es decir el 61,93% del total de la población. Adicionalmente se observó que dicho comité seleccionó las alternativas para satisfacer las necesidades de bienestar identificadas, las cuales se programaron y documentaron en el anexo N° 1 *“Cronograma del programa de bienestar 2016”*, cumpliendo con lo establecido en la Resolución 0841 de 2015, artículo 2, literales a y b.

## MEMORANDO

**Función “c. Diseñar el programa de bienestar de acuerdo con las necesidades detectadas, las alternativas estudiadas, la capacidad administrativa y presupuestal de la entidad y presentarlo al Nominador para su aprobación y ejecución.”**

### Situaciones evidenciadas

Se observó que el Comité de Bienestar Social e Incentivos diseñó el programa de bienestar vigencia 2016 de acuerdo con las necesidades detectadas y las alternativas estudiadas (Anexo N° 1 del programa), adicionalmente se observó que el documento se encuentra publicado y disponible para consulta por medio de la intranet de la Unidad en el link “*Bien estar – Bien ser*”:

<http://intranet.catastrobogota.gov.co/sites/default/files/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202016%20-INTRANET.pdf>

Se observó que el programa de bienestar vigencia 2016 fue aprobado por la Dirección de la UAECD mediante Resolución 404 de 2016 del 31 de marzo de 2016, cumpliendo con lo establecido en la Resolución 0841 de 2015, artículo 2, literal c, y lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.6 que indica “*los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados*”, Decreto 1567 de 1998, artículo 20 “*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado (...)*”

**Función “d. Realizar seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar y efectuar las recomendaciones a que haya lugar.”**

### Situaciones Evidenciadas

Se observó que el seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar Social y Estímulos de la UAECD 2016, se realizó mediante la implementación y análisis de los indicadores “*Satisfacción de los servidores con el programa de bienestar*” y “*Cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos*” del proceso Gestión del Talento Humano, subproceso bienestar social e incentivos código 08-086-SP-1-v1.

Se observó que el indicador “*Satisfacción de los servidores con el programa de bienestar*”(periodicidad semestral, medición del primer semestre de 2016), registró un cumplimiento del 90.96% sobre la meta estimulada del 90%, debido a que las evaluaciones de satisfacción del programa de bienestar por parte de los servidores “*tuvieron calificación de excelente y bueno alcanzando un porcentaje del 90.96%*”(Hoja de vida del indicador, análisis del primer semestre de 2016).

Se observó que el indicador “*Cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos*”(periodicidad trimestral) registró los siguientes resultados: primer trimestre de 2016, 100/90 cumplimiento del 100%, segundo trimestre de 2016, 88.89/90 cumplimiento del 98.77% y tercer trimestre de 2016, 100/90 con un cumplimiento del 100%.

Se observó que el responsable del Proceso de Gestión Humana, registró la PDA -2016-750 como resultado del incumplimiento de las meta del indicador “*Cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos*”, durante el segundo trimestre de 2016, la cual la fecha se encuentra en estado cerrado debido a que eliminó la causa raíz del incumplimiento.

## MEMORANDO

**Función “e. Seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, al mejor empleado de los niveles jerárquicos profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con el procedimiento.”**

Se observó que el Comité de Bienestar Social y Estímulos, realizó seguimiento a la metodología para la elección del mejor servidor de la Unidad, así como a los mejores servidores por cada nivel jerárquico en las reuniones ordinarias efectuadas en el período comprendido entre enero hasta el 30 de noviembre de 2016 como se indica a continuación:

- Acta del 13/07/2016: El Comité de Bienestar Social y Estímulos, evaluó la utilización de varios criterios escoger a los mejores servidores de la UAECD, no obstante, no se llegó a un acuerdo, por lo cual se estableció la búsqueda de otras metodologías de posible aplicación en la Unidad.

- Acta del 31/08/2016: “Se realizó la lectura de las metodologías utilizadas por el Instituto Nacional de Metrología, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Colciencias, Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Transporte”, con el propósito de establecer los criterios aplicables en la Unidad para escoger a los mejores servidores en la vigencia 2016”, de las metodologías presentadas, los miembros del Comité de Bienestar Social y Estímulos decidieron que “para la selección de mejor servidor público de los niveles asistencial, técnico y profesional. La selección del mejor de la entidad se realizará mediante sorteo por balota entre los servidores” atendiendo a los siguientes criterios:

“Hacer un proceso de verificación con todos los servidores cuya evaluación 2015-2016 es sobresaliente, en el que se tendrán en cuenta los siguientes criterios para participar en los incentivos:

- No haber sido seleccionado mejor empleado en los dos años inmediatamente anteriores al proceso de selección y
- Cumplimiento del horario durante el período de la evaluación del desempeño (1 de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016)
- Por último, se realizará un sorteo mediante balota para dirimir los empates.”

- Acta 21/09/2016: Se observó que la metodología revisada en la reunión del 31/08/2016 fue puesta en consideración nuevamente, añadiendo una tercera propuesta como se indica a continuación:

**Tabla N° 5:** Propuestas Comité Bienestar Social e Incentivos para la elección de los mejores servidores de la UAECD.

Propuesta 1	Propuesta 2
Hacer un proceso de verificación con todos los servidores cuya evaluación 2015-2016 es sobresaliente, en el que se tendrán en cuenta los siguientes criterios para participar en los incentivos:	Hacer un proceso de verificación con todos los servidores cuya evaluación 2015-2016 es sobresaliente, en el que se tendrán en cuenta los siguientes criterios para participar en los incentivos:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No haber sido seleccionado mejor empleado en el año inmediatamente anterior al proceso de selección y</li> <li>• Cumplimiento del horario durante el período de la evaluación del desempeño (1 de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016)</li> <li>• Por último, se realizará un sorteo mediante balota para dirimir los empates</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No haber sido seleccionado mejor empleado en el año inmediatamente anterior al proceso de selección y</li> <li>• Promedio de horas laboradas durante el período de la evaluación del desempeño (1 de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016)</li> <li>• Por último, se realizará un sorteo mediante balota para dirimir los empates.</li> </ul>
Propuesta 3	
Realizar sorteo mediante balota entre todos los servidores con evaluación sobresaliente	

**Fuente:** Tomado del acta de reunión Comité Bienestar Social e Incentivos realizada el 21/09/2016.

De acuerdo a lo anterior, se observó que según el resultado “la selección de mejores servidores de carrera se realizará según el procedimiento de la propuesta No. 3, es decir un sorteo mediante balota entre todos los servidores públicos con evaluación sobresaliente”.

## MEMORANDO

Se observó que la elección del mejor servidor de carrera administrativa, así como los mejores servidores por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) se realizó en el marco de la celebración del día del servidor público Distrital el día 30/09/2016 en las instalaciones de teatro México ubicado en la Calle 22 No. 5-8, como se indica a continuación:

**Tabla N° 6: Mejor servidor de carrera, y por nivel jerárquico 2016 UAECD.**

NIVEL JERÁRQUICO	NOMBRES APELLIDOS Y
Mejor servidor público del nivel profesional y mejor servidor de carrera administrativa de la UAECD	Alberto Franco Silva
Mejor servidor público del nivel técnico	Edisson Javier Martínez López
Mejor servidor público del nivel asistencial	John Frankym Gregory Perea Ayala

**Fuente:** Tomado del acta de reunión Comité Bienestar Social e Incentivos realizada el 30/09/2016.

Es preciso anotar que la selección de cada servidor se realizó de acuerdo al procedimiento seleccionado por el Comité de Bienestar Social y Estímulos de la UAECD (mediante acta de reunión del 21/09/2016), así mismo, la actividad contó con el acompañamiento de la Oficina de Control Interno para la verificación de la transparencia en los resultados.

Se observó que los incentivos otorgados a los servidores anteriormente mencionados, fueron aprobados por la Dirección de la UAECD mediante Resolución 404 de 2016 y el plan de Bienestar Social e incentivos, numeral 9.1. (el cual hace parte integral de la Resolución 404 de 2016).

De lo anteriormente expuesto, se observó el cumplimiento de lo establecido en la Resolución 0841 de 2015, artículo 2, literal e, así como lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.9 que indica *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo”,* y el artículo 2.2.10.11 *“Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título”.*

### 5.1.3 Verificación de la realización de reuniones del Comité de Bienestar Social e Incentivos; y seguimiento de los Compromisos (Resolución 0841 de 2015 artículo 3 “Reuniones”)

Según la Resolución 0841 de 2014, artículo 3 “Reuniones”, el Comité de Bienestar Social y Estímulos *“se reunirá por lo menos una (1) vez cada dos meses, por convocatoria realizada por el (la) Secretario (a) Técnico (a), o a solicitud de cualquiera de sus integrantes”.*

### Situaciones Evidenciadas

Se observó que el Comité de Bienestar Social y Estímulos efectuó seis (6) reuniones en el período comprendido entre enero 1 hasta el 30 de noviembre de 2016; los días 29/01/2016, 18/03/2016, 13/07/2016, 31/08/2016, 21/09/2016 y

## MEMORANDO

30/09/2016(de acuerdo a lo registrado en las actas de reunión, ver tabla N° 7) y los formatos de control de asistencia evidenciados, respectivamente. Así mismo, se observó que en todas las reuniones asistieron mínimo 4 miembros del Comité (1.El Nominador o su delegado. 2. El Jefe de Gestión Corporativa, o Administrativa, o quien haga las funciones de Talento Humano o su delegado quien actuará como Secretario Técnico, 3. El Jefe de Planeación o quien haga sus veces y 4. Dos de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal) conformando en todos los casos observados Quórum para deliberar, cumpliendo con lo establecido en la Resolución 0841 de 2015, artículo 3 "Reuniones".

De acuerdo con las actas de reunión suministradas por la Secretaría Técnica del Comité, se observó la suscripción de 6 compromisos por parte de los integrantes del Comité de Bienestar Social y Estímulos de la UAECD, los cuales se describen a continuación:

**Tabla N° 7:** Compromisos Comité Bienestar Social y Estímulos, actas de reunión período comprendido entre enero hasta el 30 de noviembre de 2016

<b>Compromisos Actas Comité de Bienestar Social y Estímulos 2016</b>				
Acta/Fecha	Compromiso	Responsable	Fecha de cumplimiento	Observaciones OCI
18/03/2016	<i>"Incluir en el cuadro de actividades el objetivo o alcance de cada una, así como indicar cuales actividades ya están contratadas desde el 2015 y enviar a los asistentes"</i>	<i>"Isaura Gómez"</i>	<i>"23 de marzo de 2016"</i>	Se observó correo electrónico del 22/03/2016, remitido por la servidora de la SRH a los miembros del Comité de Bienestar y Estímulos con la información solicitada.
13/07/2016	<i>"Indagar sobre metodologías utilizada en otras entidades para seleccionar a los mejores empleados, con el fin de analizarlas en el comité."</i>	<i>"Subgerencia de Recursos Humanos"</i>	<i>"31 de agosto de 2016"</i>	Se observó que en la reunión realizada el día 31/08/2016 la Secretaria Técnica del Comité (SRH) expuso las metodologías para seleccionar los mejores servidores públicos utilizadas en las siguientes entidades: Instituto Nacional de Metrología, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Colciencias, Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Transporte, se observó que dicha información se utilizó como guía para la elaboración de la metodología en la UAECD.
31/08/2016	<i>"Enviar a los integrantes del Comité de Bienestar el concepto sobre incentivos emitido en 2015 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil."</i>	<i>"Isaura Gómez"</i>	<i>"1 de septiembre de 2016"</i>	Se observó correo electrónico del 31/08/2016, remitido por la servidora de la SRH a los miembros del Comité de Bienestar y Estímulos con la información solicitada.

## MEMORANDO

	"Elaborar la base de datos relacionada con horario de los funcionarios sobresalientes y presentarla al Comité de Bienestar"	"Rosalbira Forigua"	"21 de septiembre de 2016"	Se observó que la información "base de datos horario funcionarios calificación sobresaliente", fue presentada en la reunión del Comité realizada el día 21/09/2016
21/09/2016	"Publicar en intranet la metodología de selección de mejores servidores y listado de servidores sobresalientes"	"Isaura Gómez"	"23 de septiembre de 2016"	Se observó la publicación de la metodología para la selección de los mejores servidores de la Unidad, así como el listado de los servidores con calificación sobresaliente en la intranet de la Unidad a través del link <a href="http://intranet.catastrobogota.gov.co/?q=cs/talento-humano/comites">http://intranet.catastrobogota.gov.co/?q=cs/talento-humano/comites</a>
30/09/2016	No se pactaron compromisos en la reunión	N/A	N/A	N/A

**Fuente:** Elaboración propia con base en los compromisos establecidos en las actas del Comité de Bienestar Social y Estímulos ene-nov de 2016.

Con base en lo anterior, esta Oficina observó que en el período objeto de seguimiento (1 de enero a 30 de noviembre de 2016) el Comité de Bienestar Social y Estímulos cumplió con el 100% de los compromisos suscritos en las fechas establecidas.

### CONCLUSIONES

- A partir del seguimiento realizado, observó esta Oficina que el Sistema de Control Interno del Comité de Bienestar Social e Incentivos en el período comprendido entre enero hasta el 30 de noviembre de 2016 respecto al cumplimiento de funciones y seguimiento a los compromisos establecidos es susceptible de mejora.
- Los resultados de este informe y las evidencias obtenidas de acuerdo con los criterios definidos, se refieren a los documentos aportados por la Secretaría Técnica del Comité con corte al 30 de noviembre de 2016 y no se hacen extensibles a otros soportes.

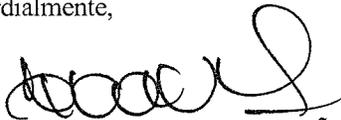
### RECOMENDACIONES

- Continuar con el seguimiento a los compromisos establecidos en el comité y con el seguimiento al plan de bienestar de la Unidad.
- Aplicar el principio de autocontrol y el elemento de autoevaluación del MECI:2014 en el desarrollo del Comité de Bienestar, propendiendo por una gestión proactiva por parte de los integrantes del mismo, que permita la mejora continua y el fortalecimiento del Sistema de Control interno

## MEMORANDO

Agradecemos a los integrantes del Comité de Bienestar Social y Estímulos, informar a la Oficina de Control Interno sus observaciones respecto a las observaciones presentadas en este informe, a los correos [avillamil@catastrobogota.gov.co](mailto:avillamil@catastrobogota.gov.co), y [snavarro@catastrobogota.gov.co](mailto:snavarro@catastrobogota.gov.co) a más tardar el día 23 de diciembre de 2016.

Cordialmente,



**ALBA ENIDIA VILLAMIL MUÑOZ**  
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: Olga Lucía López M - Gerente Corporativa.

Rosalbira Forigua Rojas - Subgerente de Recursos Humanos - Secretaria Técnica del CBSE.

Orlando Maya Martínez - Jefe Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos.

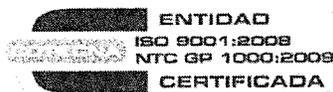
Luis Alberto Guevara Baquero - Profesional especializado 222-07 SIE.

Bertha Ligia Lasso Pardo - Profesional especializado 222-10 GCAU.

Elaboró y verificó: Sergio Andrés Navarro Hernández

Revisó: Alexandra Yomayuzza Cartagena

Av. Cra 30 No. 25 - 90  
Torre A Pisos 11 y 12  
Torre B Piso 2  
Tel: 234 7600 - Info: Línea 195  
[www.catastrobogota.gov.co](http://www.catastrobogota.gov.co)



No SG-2013005910 A / No SG-2013005910 H

09-091-FR-27  
V2.2

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**