



Informe de Evaluación y Seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos

Oficina de Control Interno

Junio 2018

TABLA DE CONTENIDO

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. METODOLOGÍA	3
IV. MARCO LEGAL O CRITERIOS	3
V. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	4
VI. RIESGOS IDENTIFICADOS	10
VII. MEJORAMIENTO CONTINUO	11
VIII. RECOMENDACIONES	12
IX. CONCLUSIONES	12
ANEXOS	

I. OBJETIVO

En cumplimiento del Programa Anual de Auditorías de Gestión Independiente y acorde con lo definido en el Sistema de Estímulos- Plan de Bienestar Institucional Laboral de la UNGRD, se realizará el seguimiento de las actividades contempladas para la vigencia 2018. El periodo a evaluar es el correspondiente al primer cuatrimestre de la vigencia actual, lo anterior con el fin de poder evidenciar las acciones adelantadas por el proceso de Gestión del Talento Humano.

II. ALCANCE

Sistema de Estímulos- Plan de Bienestar Institucional Laboral de la UNGRD primer cuatrimestre vigencia 2018.

III. METODOLOGÍA

De acuerdo con el presente seguimiento, desde la Oficina de Control Interno se contará con una metodología basada en muestreo y verificación de cumplimiento normativo referente al Sistema de Estímulos, enmarcado en los lineamientos y directrices que se establecen desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras, asimismo se realizará la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en dicho plan con corte al 30 de abril de 2018.

3

IV. MARCO LEGAL O CRITERIOS

- Ley 87 de 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 – Titulo II: por el cual se crean las disposiciones generales del Sistema de Estímulos
- Ley 909 de 2004 - La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

- Decreto 648 del 19 de Abril de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con temas administrativos, tendencias internacionales en materia de auditoria interna y colaboración institucional.
- Decreto 1499 del 11 de Septiembre de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Resolución 0123 del 31 de Enero de 2018, por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2018.

V. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

De acuerdo con el rol de evaluación y seguimiento establecido a las oficinas de Control Interno y de conformidad con la ley 87 de 1993 la cual señala como una de las funciones que el encargado de Control Interno deberá *“medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”* y en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 el cual señala que *“Las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana”* Se llevó a cabo el primer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación establecido por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

4

SISTEMA DE ESTÍMULOS

De acuerdo con la implementación del sistema de estímulos que se encuentra adelantando la UNGRD, se evidencia la existencia de un sistema de estímulos para la vigencia 2018,

aprobada mediante resolución No. 0123 del 31 de Enero de 2018, “por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Institucional e Incentivos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres”. Dicho Sistema contiene el plan de bienestar social, laboral e incentivos; los cuales se encuentran enfocados en la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral, en cumplimiento de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la normatividad vigente para tal fin. Así mismo la UNGRD cuenta con el procedimiento de Gestión del Plan de Bienestar Social Laboral PR-1601-GTH-02 V.05, actualizado el 22 de enero de 2018, el cual tiene como objetivo principal relacionar los pasos desde el inicio de actividades hasta el informe final de cumplimiento del Plan de Bienestar, estableciendo así los pasos a desarrollarse durante la implementación del mismo.

Es así que al realizar la evaluación y el seguimiento de las diferentes actividades en marcadas en el Sistema de Estímulos se pudo evidenciar lo siguiente:

- **Identificación de Necesidades**

En cumplimiento de lo dispuesto normativamente se evidencia el desarrollo de la identificación de necesidades a través de correo electrónico del 14 de Diciembre de 2017, en el cual se dieron a conocer diferentes opciones tanto a los funcionarios de planta como a los contratistas vinculados con la UNGRD, quienes a través de una encuesta diseñada en Google Drive daban a conocer las necesidades o requerimientos que cada persona consideraba de acuerdo con datos específicos, que incluyen el bienestar tanto individual como el colectivo.

Por otra parte, se identifica que se contó con la aplicación de encuestas de satisfacción para la vigencia 2017 y el informe de batería psicosocial realizado durante la vigencia 2018. El Grupo de Talento Humano adelantará las acciones pertinentes según las recomendaciones dadas como resultado de las pruebas aplicadas y la evaluación realizada a los funcionarios de la UNGRD.

Como resultado del Diagnóstico realizado se procedió a la elaboración de un informe de análisis en el cual se evidencian los porcentajes en los cuales los funcionarios y los contratistas consideran que deben realizarse actividades, entre los cuales se identifican

actividades deportivas, actividades de promoción y prevención, ferias de servicio, actividades recreativas y actividades culturales.

Como resultado de dicho diagnóstico, se evidencia el siguiente plan para la ejecución de las 42 actividades siguientes, así:

Estrategia	Descripción	Cantidad	
Actividades deportivas	Entrenamientos deportivos e inscripciones a dos torneos en la vigencia	5	
Protección y servicios sociales	Actividades enmarcadas ferias de vivienda, de salud, donación de sangre, educación	8	
Actividades culturales y de integración	Se incluyen las fechas especiales a celebrar en la UNGRD (día mujer, familia, Halloween, etc)	12	
Prepensionados y desvinculación asistida	Actividades de preparación para el retiro del servicio. Desvinculación asistida	3	
Plan de incentivos	Actividades de reconocimiento por desempeño	Pecuniarios	4
		No pecuniarios	4
Calidad de vida laboral	Actividades direccionadas a mejorar las condiciones del ambiente laboral	6	
TOTAL ACTIVIDADES		42	

Para el desarrollo de estas actividades se cuenta con un presupuesto de \$220 millones del presupuesto de funcionamiento de la UNGRD

6

Sistema de Estímulos UNGRD 2018

Bienestar Social Laboral e Incentivos

Objetivos

El objetivo principal de Bienestar social laboral establecido para la vigencia 2018, es el de propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida laboral de los servidores, lo cual se encuentra en concordancia con lo dispuesto normativamente. Asimismo, se evidencia que dentro de la normatividad dispuesta se indica que se debe tener como objetivo el favorecer la calidad de vida tanto del funcionario como de su núcleo familiar, propiciando la participación en las actividades.

Asimismo, se resalta que se contempla dentro de los objetivos específicos actividades que promueven el sentido de pertenencia del servidor público, enmarcadas en el código de integridad, la misión y la visión de la Entidad. Cabe destacar que los incentivos se tienen contemplados de acuerdo a las exigencias normativas dispuestas, las cuales indican que estos deben estar orientados a generar un mayor compromiso con las metas

institucionales planteadas. Por tal razón se contemplan incentivos principalmente no pecuniarios. No obstante lo anterior, el grupo de Talento Humano tiene contemplado dentro de su cronograma verificar la pertinencia de solicitar apoyo económico para estudios dentro de los incentivos pecuniarios. Asimismo el área propone desarrollar actividades como compensaciones de tiempo y reconocimientos por el servicio prestado, los cuales se enmarcan dentro de la estrategia de plan de incentivos No pecuniarios.

Otro de los objetivos que se evidencia a lo largo del Sistema de Estímulos en concordancia con el Decreto 1083 es la “Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”. Lo anterior evidenciándose a través de las actividades programadas y ejecutadas en lo corrido de la vigencia.

Cumplimiento de Metas y Ejecución Cronograma de Actividades

7

Teniendo en cuenta el seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno frente al cronograma establecido para la vigencia 2018, se puede evidenciar que el mismo se ha venido ejecutando de conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998, el cual propende por mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral con los programas que se contemplan, a saber:

- El cronograma de actividades de la UNGRD para la vigencia 2018 se encuentra aprobado bajo la resolución 0123 del 31 de Enero de 2018, firmada por la Alta Dirección.
- Para el establecimiento del Sistema de Estímulos se contó con el diagnóstico y las respectivas mediciones en las cuales se hicieron partícipes los servidores de la Entidad y la comisión de personal.

- El cronograma de actividades se encuentra alineado con el Plan de Acción Institucional, la estrategia de talento humano y los lineamientos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- La UNGRD contempla capacitaciones informales que conllevan a la recreación y el bienestar y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación.
- La Unidad tienen planes de incentivos basados en reconocimiento de desempeño propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.
- De acuerdo al Plan de Bienestar se han ejecutado las siguientes actividades: Feria escolar realizada el 2 de febrero en la Plaza de la Resiliencia, con la participación de varios proveedores de uniformes escolares, kits escolares, loncheras y útiles escolares, entre otros. Participación por parte de los funcionarios en las diferentes modalidades inscritas en los juegos de la Función Pública de Fútbol masculino, Femenino y Voleibol. En el Plan, con respecto a Calidad de Vida: Se aprobó mediante circular 08 del 6 de marzo de 2018 el beneficio de conceder a los que cumplen años salir dos horas antes del horario habitual. (Horario del día del cumpleaños de 8am a 3:00pm). De acuerdo a las programaciones se han venido realizando la visita por parte del asesor de la Caja de Compensación. Para el Bimestre de Marzo y Abril las actividades ejecutadas fueron:Feria de Vivienda, Feria de servicios, Conmemoración día de la mujer, Conmemoración día del hombre, Participación en los juegos de la Función Pública, Taller prepensionados Colpensiones, Taller Prepensionados "Maleta de sueños", Día de la Secretaria, Medición de Clima y Cultura, Visitas caja de compensación, Acompañamiento en situaciones de duelo y Jornada de Donación de sangre
- De acuerdo con los reportes dados por el grupo de Talento Humano se evidenció que las actividades que fueron evaluadas a través de la encuesta de satisfacción fueron las siguientes:

1. Encuesta de satisfacción feria de vivienda con un porcentaje de satisfacción de un 83%
 2. Encuesta de satisfacción feria de servicios
 3. Encuesta Taller Pre pensionados Colpensiones con un porcentaje de satisfacción de 100%
 4. Encuesta de satisfacción conmemoración día del hombre con un porcentaje de satisfacción de 94%
 5. Encuesta de satisfacción conmemoración día de la mujer con un porcentaje de satisfacción de un 96.9%
 6. Encuesta de satisfacción Donación de sangre con un porcentaje de satisfacción de un 100%
 7. Encuesta de satisfacción día de la secretaria con un porcentaje de satisfacción de 97%.
- Frente a la ejecución del Código de Integridad se evidencia la realización de un cronograma de actividades que contempla 5 fases de implementación entre las cuales se puede evidenciar que se han ejecutado hasta el momento: la firma de compromisos, sensibilizaciones, tanto en las inducciones como en las reinducciones, y aplicación de actividades lúdicas como sopas de letras, entre otras que permiten la apropiación de los valores del código de Integridad.

9

Ejecución Presupuestal

El grupo de Talento Humano indica que durante el primer cuatrimestre del año las actividades fueron ejecutadas sin presupuesto dado que los recursos fueron congelados por el Ministerio de Hacienda, según el último reporte dado por correo electrónico del 5 de Abril de 2018, por lo cual la entidad ha realizado las actividades con apoyo de los convenios que se tienen con Entidades Públicas, cajas de compensación, entre otras entidades. Entre dichas actividades se pueden evidenciar caminatas y vacaciones recreativas. Se manifiesta que se tienen programadas actividades que requieren recursos tales como la implementación del Sistema de Puntos, actividad con la cual se pretende motivar a los servidores públicos en su participación de las diferentes actividades.

Por otra parte los incentivos pecuniarios se darán a conocer a los funcionarios de libre nombramiento y los de carrera, dado que la resolución de aprobación de dichos incentivos se encuentra en proceso de creación. Cabe resaltar que en caso de realizarse la solicitud de dichos incentivos el grupo de Talento Humano realizará la evaluación de aplicación de requisitos. Hasta el momento la entidad no cuenta aún con apoyo económico de estudios, sin embargo se evaluara la disposición para el segundo semestre de la vigencia actual.

Clima Organizacional

El Grupo de Talento Humano, busca con la encuesta de clima y cultura organizacional identificar las diferentes valoraciones y la percepción que los funcionarios tienen acerca del clima y la cultura organizacional que perciben desde su quehacer diario, esto con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad de vida tanto laboral, personal y social; así como facilitar los medios y condiciones de trabajo desde las diferentes áreas de servicio. A partir de esta información, el Grupo de Talento Humano realiza recomendaciones encaminadas a fortalecer la cultura y mejorar el clima laboral de la entidad.

10

De la misma manera el objetivo de la encuesta consiste en recoger una serie de indicadores cuantificables sobre la opinión y satisfacción que los servidores tienen acerca de aspectos relacionados con su puesto de trabajo y el ambiente laboral. La encuesta fue realizada en el mes de abril, y la muestra que participo fue de 47 funcionarios dicha encuesta se envió a través de correo electrónico a todos los servidores públicos de planta de la Unidad, fue diseñada a través de la herramienta de Google Drive. Esta encuesta fue enviada a los 102 funcionarios de planta, y la muestra fue de 47 funcionarios, el cual recoge al 46 % de la población. Del análisis de los resultados dados en la medición de Clima Organizacional se realizará un plan de trabajo el cual contendrá las actividades a ejecutarse durante el segundo semestre de la vigencia actual.

VI. RIESGOS IDENTIFICADOS

De acuerdo con el seguimiento efectuado al Sistema de Estímulos, el cual cuenta con el Plan Institucional de Bienestar laboral e Incentivos, se evidencian riesgos asociados a la ejecución de actividades debido a la gestión contractual de convenios, así como la asignación de

tiempos específicos en el cronograma de actividades dispuesto dado que no se contemplan fechas para la ejecución del plan de incentivos pecuniarios para estudios.

Otro de los riesgos identificados se debe a la baja participación por parte de los funcionarios y líderes de procesos de manera voluntaria en las actividades programadas, por lo cual se sugiere unificar dicho riesgo con la oportunidad establecida en el Mapa de Riesgos y oportunidades de la UNGRD, asociada a *Incrementar la participación de los servidores de la entidad en los procesos de capacitación para el fortalecimiento de las competencias del ser, hacer y saber*, lo cual abarca la cobertura de las capacitaciones.

VII. MEJORAMIENTO CONTINUO

De acuerdo con la evaluación y seguimiento realizado desde la Oficina de Control Interno, se evidencia la adopción de las diferentes recomendaciones brindadas por la OCI en los seguimientos efectuados durante la vigencia anterior, así:

11

No.	RECOMENDACIÓN	FUENTE DE DONDE PROVIENE LA RECOMENDACIÓN	ADOPCIÓN
155	Teniendo en cuenta el programa de bienestar social establecido y la verificación realizada se recomienda ajustar los tiempos en la planeación de las actividades en el cronograma y en el plan de acción. Lo anterior debido a que al finalizar la vigencia muchos funcionarios y contratistas no se encuentran en la Entidad debido al cierre de contratos o vacaciones; razón por la cual y a fin de dar cumplimiento con las metas propuestas, se sugiere realizar el diagnóstico en los meses de Febrero y la generación del documento final en marzo a fin de no generar incumplimientos en los mismos.	Informe de Seguimiento al Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar UNGRD Vigencia 2017	SI
156	Se recomienda realizar cargue tanto en la página web como en la plataforma Neogestión del Sistema de Estímulos establecido para la vigencia 2017, ya que al realizar la verificación se encuentra cargado el correspondiente sistema de estímulos vigencia 2015.	Informe de Seguimiento al Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar UNGRD Vigencia 2017	SI
157	Se recomienda realizar la socialización del Sistema de Estímulos al personal de la UNGRD, a fin de que estos se apropien de la importancia de participar en las jornadas de bienestar y calidad de vida laboral.	Informe de Seguimiento al Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar UNGRD Vigencia 2017	SI
158	Se recomienda realizar jornadas con los jefes de área y sus equipos de trabajo en donde se destaque la importancia de implementar portafolios de evidencias de acuerdo con las evaluaciones de desempeño acordadas.	Informe de Seguimiento al Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar UNGRD Vigencia 2017	SI

171	Con respecto a la evaluación de desempeño institucional, se recomienda la necesidad de implementar Planes de Mejoramiento Individual anualmente con cada funcionario de la entidad, como parte del mejoramiento en el rendimiento de los servidores tendiente al logro de los resultados de la organización	Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno Ley 1474 De 2011 Periodo Enero - Abril	SI
212	De acuerdo con las encuestas de percepción que se aplican en el marco de los distintos eventos realizados por el Plan de Bienestar, y de acuerdo con los resultados obtenidos, se recomienda realizar un análisis de estos y tenerlos presentes en próximos eventos a fin de evaluar la calidad de los mismos y la satisfacción del cliente interno.	Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno Ley 1474 De 2011 Periodo Mayo - Noviembre	SI

VIII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con el seguimiento efectuado del Sistema de Estímulos para la vigencia 2018 de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, se realizan las siguientes recomendaciones, así:

- Se recomienda evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional o por cambios asociados al cambio de Gobierno.
- Dadas las dificultades que se presentan en el momento de las convocatorias para las actividades de bienestar se recomienda realizar jornadas de sensibilización a los jefes de área en donde estos puedan ver reflejados los diferentes beneficios de las actividades de Bienestar para los servidores.
- Se recomienda verificar si pueden obtenerse recursos de otros rubros para el segundo semestre de la vigencia actual a fin de poder ejecutar con eficacia, eficiencia y efectividad el cronograma establecido para plan de bienestar vigencia 2018.

12

IX. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo descrito en el presente Informe, el Grupo de Talento Humano se encuentra adelantando para la vigencia 2018 el Sistema de Estímulos, el cual contempla el Plan Institucional de Bienestar laboral e incentivos de la Unidad Nacional para la Gestión del riesgo de Desastres, cabe resaltar que dicho plan se encuentra acorde a los lineamientos normativos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad

vigente, se resalta la inclusión del núcleo familiar de los funcionarios en los planes de bienestar a fin de aportar a la calidad de vida laboral. Por otra parte se resalta la implementación y fortalecimiento de la Entidad con el código de integridad, lo cual aporta a la cultura organizacional.

Cabe resaltar que debido a las limitaciones de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir errores o irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la ejecución de nuestros procedimientos de auditoría, evaluación o seguimiento, previamente planeados. La Unidad y las áreas que la componen, son responsables de establecer y mantener un adecuado sistema de control interno y de prevenir posibles irregularidades. Así mismo, es responsabilidad del área la información suministrada, por cualquier medio, para la realización de esta actividad de manera oportuna, completa, íntegra y actualizada y la de informar en su momento las posibles situaciones relevantes y/o errores que pudieran haber afectado el resultado final de la actividad.

Agradecemos la atención prestada y esperamos contar con su disposición para adelantar las acciones de mejora a que haya lugar para corregir y prevenir posibles desviaciones y riesgos, de acuerdo con el procedimiento PR-1300-SIPG-05, dispuesto por el SIPLAG.

13

Original Firmado

PROFESIONAL RESPONSABLE

Fecha elaboración: 30/06/2018
Elaboró: Paula Andrea Ríos García
Revisó y Aprobó: Germán Moreno

Original Firmado

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO