

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Proceso auditado	Proceso de Gestión de Talento Humano
Fecha de realización	31 de agosto de 2023
Auditor	Claudia Patricia Guerrero Chaparro – María Alejandra Clavijo Daza – María Fernanda Morales Rodríguez – Julieth Paola Pulido Parra
OBJETIVO DE LA AUDITORIA:	
Evaluar el Sistema de Control Interno, verificando la efectividad de los controles establecidos para mitigar los riesgos del proceso de gestión de Talento Humano y el cumplimiento de las disposiciones legales y los objetivos estratégicos. Lo anterior, se desarrollará con el objeto de retroalimentar al Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal en pro del mejoramiento del proceso.	
ALCANCE DE LA AUDITORIA:	
El periodo de evaluación comprende entre el 1 de enero de 2022 al 31 de julio de 2023. En la auditoría se abordará el estudio y verificación del cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la gestión de Talento Humano; en específico, se tendrán en cuenta aspectos afines con los siguientes temas: Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano -GITH-, Plan Estratégico de Talento Humano 2023 junto con sus anexos; Seguimiento a los planes del Decreto 612 de 2018 del proceso de talento humano, procesos de nómina, prestaciones sociales, situaciones administrativas; ciclo de vida del talento humano; el procedimiento de teletrabajo; Plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y riesgos e indicadores.	
MUESTRA Y CRITERIOS:	
Los criterios apropiados para el desarrollo de la auditoria son: Constitución Política de Colombia de 1991. Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998: <i>“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”</i> Ley 581 del 31 de mayo de 2000: <i>“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.</i> Acuerdo 91 del 26 de junio de 2003: <i>“Por el cual se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital”.</i> Ley 909 de 2004: <i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i> Ley 1010 del 23 de enero de 2006: <i>“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.</i> Ley 1221 del 16 de julio de 2008: <i>“Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”.</i> Ley 1474 de 2011 <i>“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.</i>	



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Decreto Distrital 596 del 26 de diciembre de 2013: *“Por el cual se dictan medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital”.*

Decreto Único reglamentario 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”* Capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad Y Salud en el Trabajo.

Artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005 *“Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”* y, en concordancia con el artículo 7 del Acuerdo No. 565 de 2016

Ley 1780 del 02 de mayo de 2016: *“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.*

Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017: *“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.*

Decreto 815 del 08 de mayo de 2018: *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.*

Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.*

Decreto 1499 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 312 de 2019 *“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.*

CONPES 07 mediante el cual se aprueba la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030.

Ley 1960 del 27 de junio de 2019: *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*

Decreto 498 de 2020, en todas las entidades del Estado debe existir una Comisión de Personal, órgano integrado por dos (2) representantes de la Entidad designados por el nominador o quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados, elegidos por éstos

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 4 de marzo del 2021.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, sobre obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.

Plan Estratégico de Talento Humano 2023 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal junto con sus anexos:

- Plan Institucional de Capacitación 2023.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.
- Plan Anual de Vacantes 2023.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023.
- Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.

Procedimientos, manuales, formatos y demás normas internas vigentes relacionadas con el proceso de Talento Humano.

METODOLOGIA:

La metodología utilizada para la emisión del informe de auditoría se fundamentará en la revisión de la información presentada por el proceso de Gestión de Talento Humano; además, se tendrán en cuenta los datos e informes presentes en la sede electrónica del Instituto.

Asimismo, se establecerá comunicación a través de entrevistas con los funcionarios que intervienen en el proceso, inspección de documentos, pruebas de recorrido, lo anterior para realizar la verificación de los controles internos según los instrumentos, procedimientos, manuales, guías, formatos, entre otros que se utilicen por el proceso.

DESARROLLO DE LA AUDITORIA

Conforme a lo preceptuado en la normativa legal vigente tomada como criterio para la presente auditoría, Control Interno presenta los resultados obtenidos del seguimiento realizado a las labores ejecutadas por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa del IDPYBA con relación al proceso de Talento Humano. Acorde a lo expresado, se revisarán los siguientes ítems:

1. Verificación del cumplimiento de lo dispuesto en el Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos	4
1.1. Plan Estratégico de Talento Humano:.....	4
1.2. Plan Institucional de Capacitación:	14
1.3. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos:.....	16
1.4. Plan Anual de Incentivos y Bienestar Social	18
1.5. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	33
2. Verificación del cumplimiento de los procedimientos y normativa asociada a liquidación de nómina y prestaciones sociales.	38
3. Seguimiento de la Directiva 015 de 2022.	44
4. Riesgos de gestión y corrupción.	46
5. Indicadores – POA.....	46



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

1. Verificación del cumplimiento de lo dispuesto en el Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos

1.1. Plan Estratégico de Talento Humano:

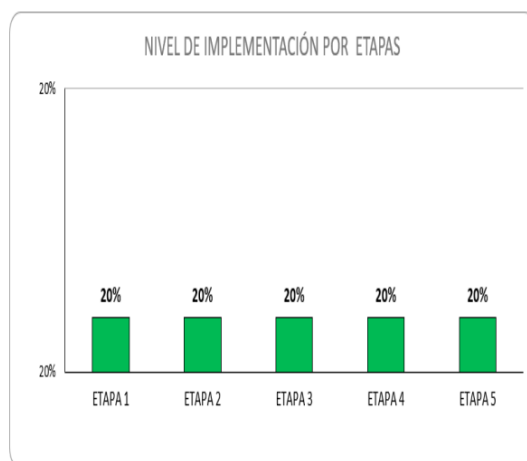
El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, fue aprobado mediante acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 2 del 31 de enero de 2023 cuyo fin consiste en afianzar las estrategias a desarrollar durante el 2023 en pro del mejoramiento de las prácticas de bienestar, incentivos, capacitación, gestión, entre otros. (ciclo del servidor público)

Conforme a lo anterior y bajo la revisión realizada por Control Interno, se identificaron los elementos que se tuvieron en cuenta por parte del proceso de Talento Humano para la formulación del Plan de la referencia, sobre los cuales se hará precisión:

En primer lugar es importante mencionar que, se realizó un diagnóstico sobre la implementación y evaluación de la gestión institucional referente al proceso de Talento Humano basado en las cinco (5) fases definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, mediante la matriz GETH, indicando que se da cumplimiento a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, dado que se obtuvo un nivel sobresaliente y una calificación de veinte por ciento (20%) sobre un peso porcentual del veinte por ciento (20%):

Imagen 1. Tomada del Plan Estratégico de Talento Humano 2023
Etapas del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (DASCD):

Calificación por etapas



Es así que se concluyó por parte del proceso que, si bien hay cumplimiento de las etapas de la Gestión Estratégica de Talento Humano, aún existen algunos aspectos que deben ser reforzados.

Asimismo, dentro del estudio del autodiagnóstico, se consideraron los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Imagen 2. Tomada del Plan Estratégico de Talento Humano 2023 – Resultados FURAG vigencia evaluada 2021.

Resultado: 93.5

Medición FURAG - GETH:

Gestión Estratégica del Talento Humano



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se plantearon las siguientes acciones con el fin de mantener el índice de cumplimiento y reforzar la gestión de talento humano:

“(...) (I) Incorporar la actualización de la información en el SIDEAP como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.

(II) Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano la Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género).

(III) Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano la actualización de la información en el SIDEAP. (...)”.

De igual manera, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos de la medición del clima organizacional cuyo propósito principal fue conocer los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales; identificando que, para el periodo estudiado se obtuvo el siguiente resultado:

“(...) Según los datos obtenidos, el 54% de la población evaluada, está en riesgo bajo o no presenta ningún riesgo psicosocial intralaboral, el 14% presenta riesgo medio, un 16% se encuentra en riesgo alto y riesgo muy alto con 16%. Por lo expuesto, se deben tener en cuenta las puntuaciones medias, altas y muy altas (...)”

“(...) Se observa que la única dimensión que se encuentran en un nivel de riesgo superior a la media poblacional evaluada es: “Tiempo fuera del trabajo” reportando un 52%, por lo tanto (...)”.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Por su parte, se utilizó la herramienta de gestión diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual permite conocer el estado de cada uno de los componentes de la Gestión Estratégica de Talento Humano bajo los estándares de calificación: básico operativo, transformación y consolidación, obteniendo el siguiente resultado:

“(...) En la autoevaluación realizada en el mes de diciembre de 2022, la herramienta arrojó como resultado una calificación total de 78.7 puntos sobre 100, que ubica a la Entidad en un nivel de desarrollo correspondiente al “nivel de transformación (...)”

Conforme a lo anterior, se formularon las siguientes estrategias y actividades por parte del proceso:

- **Estrategia 1. Provisiones ágiles y competentes:**

Actividad formulada	Revisión de Control Interno
Elaboración e implementación del Plan Anual de Vacantes.	En la sede electrónica del Instituto se encuentra publicado el Plan Anual de Vacantes; el avance constatado sobre el mismo se precisará en el punto destinado a la revisión de dicho plan.
Elaboración e implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos.	En la sede electrónica del Instituto se encuentra publicado el Plan de Previsión de Recursos Humanos; el avance constatado sobre el mismo se precisará en el punto destinado a la revisión de dicho plan.
Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género).	En la reunión que se llevó a cabo el 9 de agosto de 2023 junto con la profesional especializada y la técnica administrativa del proceso de Gestión de Talento Humano del Instituto, se consideró la actividad destinada a la <i>promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género)</i> sobre la cual se afirmó por parte de la profesional especializada de la Subdirección de Gestión Corporativa, que se han realizado actividades de promoción y sensibilización relacionadas con los temas mencionados y que a la fecha se cuenta con un informe que contiene los datos relativos a personas con discapacidad; asimismo, se aseveró por la profesional especializada, que hace parte del cumplimiento de esta actividad lo ejecutado respecto de la senda de integridad – reto 1 - equidad de género; en este sentido, se solicitó allegar a Control Interno los soportes de realización de las



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

	sensibilizaciones, capacitaciones, documentos relacionados con los avances del reto 1° de la senda de integridad y el informe para personas con discapacidad. Conforme a la solicitud mencionada se allegó por parte del proceso los siguientes documentos que dan cuenta del cumplimiento de la actividad: 1. Acta de reunión y listado de asistencia de la capacitación sobre la Política de Pública LGBTI. 2. Acta de reunión y listado de asistencia de la capacitación – divulgación de ruta y procedimiento en caso de situaciones discriminatorias. 3. Acta de reunión y listado de asistencia de la capacitación – lenguaje inclusivo. 4. Acta de reunión y listado de asistencia de la capacitación – Política Pública LGBTI (Lineamientos para la incorporación de las variables de la Política Pública LGBTI) – Emma Espinosa Referente LGBTI de la Secretaría Distrital de Ambiente Gabriela Espinosa - Gestora de Convivencia de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. 5. Informe condiciones de accesibilidad de personas con discapacidad. 6. Informe actividades de integridad, espacios de participación interinstitucional y relacionadas con inclusión y no discriminación, incluido el enfoque Inter especie – enero a julio de 2023. 7. Boletines socializados mediante correo electrónico.	
Actualización de la información en el SIDEAP.	En la reunión que se llevó a cabo el 9 de agosto de 2023, se solicitó información respecto de la Actualización de Los datos del SIDEAP; en donde se indicó por parte de la profesional especializada de Talento	



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

	Humano que mensualmente se efectúa la actualización y se expide una certificación. En consideración de lo anterior, se allegó por parte del proceso el Certificado de Reporte de Talento Humano Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.
Fomento de las prácticas laborales.	Frente al fomento de las prácticas laborales, en la reunión del 9 de agosto de 2023, se aseguró por parte de los responsables del proceso que son los procedimientos realizados en cuanto a las pasantías; conforme a esto, se solicitó por parte de Control Interno un ejemplo del trámite que se ha realizado respecto de las pasantías que permita visualizar cada uno de los criterios que se tienen en cuenta para la vinculación. En este sentido, se adjuntó por los responsables del proceso los documentos del proceso de vinculación formativa al Instituto, que dan cuenta del cumplimiento de la actividad.
Crear condiciones de accesibilidad a personas con discapacidad.	Respecto de las condiciones de accesibilidad a personas con discapacidad en la vigencia 2023 se formuló el informe de condiciones de accesibilidad de personas con discapacidad.
Realizar estudios de derecho preferencial de encargos.	En la reunión que se llevó a cabo el 9 de agosto de 2023, se indicó por parte de los responsables del proceso que el estudio al que hace referencia la actividad se efectúa cuando existen vacantes, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

Elaboración propia

- **Estrategia 2. Desarrollando la Felicidad:**

Actividad formulada	Revisión de Control Interno
Elaboración e implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	En la sede electrónica del Instituto se encuentra publicado el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo; el avance constatado sobre el mismo se precisará en el punto destinado a la revisión de dicho plan junto con el seguimiento realizado por Control Interno al Plan de mejoramiento formulado por el proceso en el 2022.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Elaboración e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos.	En la sede electrónica del Instituto se encuentra publicado el Plan de Bienestar e Incentivos; el avance constatado sobre el mismo se precisará en el punto destinado a la revisión de dicho plan.
Formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación, el cual incluye la inducción y reinducción.	En la sede electrónica del Instituto se encuentra publicado el Plan Institucional de Capacitación; el avance constatado sobre el mismo se precisará en el punto destinado a la revisión de dicho plan.
Desarrollo del Teletrabajo.	Se hará precisión en el punto del Plan de Bienestar e Incentivos respecto del desarrollo de las actividades destinadas a fomentar el teletrabajo y los controles efectuados sobre el mismo.
Medición del clima y cultura organizacional.	Se evidenció que, para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se tuvo en cuenta la medición del clima laboral mediante la valoración de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral. De igual manera en la reunión realizada el 9 de agosto de 2023, se señaló que, en ejercicio de la actividad de medición del clima organizacional, se desarrolló el Informe sobre la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial el cual se adjuntó a las evidencias presentadas a Control Interno.
Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados y por otras causales.	En la reunión relacionada en los ítems anteriores, cuyo fin fue elevar consulta a los responsables del proceso sobre algunos aspectos revisados para el informe, se comunicó que se cuenta con una Guía de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral para Funcionariado la cual se encuentra publica en el Listado Maestro de Documentos.

Elaboración propia

• Estrategia 3. Líderes impulsando el crecimiento:

Actividad formulada	Revisión de Control Interno
Inducción y reinducción.	La revisión del avance respecto de la inducción y reinducción de los servidores se condensará en el punto destinado al Plan Institucional de Capacitación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación.

En la sede electrónica del Instituto se encuentra publicado el Plan Institucional de Capacitación; el avance constatado sobre el mismo se precisará en el punto destinado a la revisión de dicho plan.

Promover encuentros horizontales (personas que ocupan el mismo cargo en diferentes dependencias), para compartir lecciones aprendidas, buenas prácticas en la ejecución de las labores y conocimiento general de las actividades que desarrolla cada dependencia.

En la reunión realizada el 9 de agosto de 2023 se informó que se están realizando actividades relacionadas con la promoción de los encuentros horizontales, de acuerdo con esto se allegó como evidencia el acta del último encuentro efectuado, en la cual se puede visualizar el cumplimiento de la actividad.

Elaboración propia

- **Estrategia 4. Cultura de la calidad:**

Actividad formulada	Revisión de Control Interno
Realización de la evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión	Frente a la evaluación del desempeño laboral, en la reunión del 9 de agosto de 2023 se indicó que se han realizado las evaluaciones del desempeño laboral de la vigencia 2023 mediante el sistema tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil dado que la entidad no cuenta con un sistema propio de evaluación. Asimismo, este aspecto será objeto de revisión en el punto de verificación de los documentos contenidos en los expedientes de hojas de vida y en el Seguimiento de la Directiva 015 de 2022.
Divulgación, sensibilización y aplicación del Código de Integridad	Las acciones realizadas respecto de la implementación del Código de Integridad de la entidad de acuerdo con lo expuesto por la profesional especializada del proceso de Talento Humano en el Comité de Coordinación de Control Interno en la vigencia 2023, han sido: 1. Adopción del Código de Integridad de la entidad mediante la Resolución 255 del 21 de abril de 2023 y su publicación en la sede electrónica del instituto. 2. Actualización del Plan de Acción de Integridad 2023.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

3. Convocatoria y coordinación de reunión virtual del equipo de Gestoras de Integridad, con acta de reunión del 29 de junio de 2023.
4. Organización en drive de documentos e información sobre el Código, para uso, consulta y trabajo de las y los miembros del equipo de gestoras.
5. Desarrollo y consolidación de la propuesta de contenidos para el equipo de Talento Humano, para el programa de transparencia y ética pública de la entidad.
6. Revisión y seguimiento del cronograma del programa de transparencia y ética pública de la entidad.
7. Planificación y desarrollo de la capacitación "*Código de Integridad*" del PIC, realizada el 10 de febrero de 2023. Proyección de las preguntas de evaluación de la capacitación adecuadas en la herramienta Forms.
8. Asistencia al evento "*Construyamos Bogotá con Integridad*", desarrollado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá el 01 de febrero de 2023.
9. Asistencia al Lanzamiento Presencial de la Estrategia Distrital Senda Integridad, realizada el 5 de junio de 2023. Se realiza la inscripción del equipo de Senda de Integridad 2023 de la entidad y se asiste a la reunión virtual para el reto 1 Senda de Integridad realizada el 13 de junio de 2023.
10. Proyección de oficio de respuesta para dar cumplimiento a la Circular 002 de 2023 del DASCD, sobre buenas prácticas en la entidad, diseñando el guion, la presentación base y la edición del video de la buena práctica escogida (Proceso de actualización del Código de



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Integridad de la entidad, con enfoque Inter especie).

11. Asistencia a la reunión de Mesa intersectorial de equipos de Talento Humano, convocada por el DASCD y realizada el 22 de 2023, acompañando la presentación del informe y video de buenas prácticas desarrollado desde la SGC TH (Proceso de actualización del Código de Integridad de la entidad, con enfoque Inter especie).
12. Diligenciamiento Declaración Conflicto de Interés, en las vinculaciones.
13. Actualización Declaración Conflicto de Interés, durante la etapa de desarrollo en el ciclo de vida del servidor en el servicio público, (plazo máximo 31 de julio de 2023).
14. Seguimiento de las actualizaciones de la Declaración de Conflicto de Interés y recordatorios a través de piezas comunicativas remitidas a través de correo electrónico institucional.
15. En las jornadas de inducción se presenta el Código de Integridad y el alcance conceptual de cada valor.

De lo anterior, se allegaron los documentos a Control Interno que permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.

Es importante señalar que este punto es revisado por control interno cuando se realiza la evaluación del estado de implementación del Sistema de Control Interno en la entidad determinando si está presente y funcionando.

Medición del clima y cultura organizacional

Se evidenció que, para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se tuvo en cuenta la medición del clima laboral mediante la valoración de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral.

Elaboración propia



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- Estrategia 5. Inspirados en el servicio:**

Actividad formulada	Revisión de Control Interno
Divulgación, sensibilización y aplicación del Código de Integridad	Para la verificación del cumplimiento de esta actividad se tuvieron en cuenta los soportes adjuntados por el proceso frente a la actividad encaminada a Divulgación, sensibilización y aplicación del Código de Integridad de la estrategia 4.
Medición del clima y cultura organizacional	Se evidenció que, para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se tuvo en cuenta la medición del clima laboral mediante la valoración de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral.
Elaboración e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos	En la sede electrónica del Instituto se encuentra publicado el Plan de Bienestar e Incentivos; el avance constatado sobre el mismo se precisará en el punto destinado a la revisión de dicho plan.
Realización de la evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión	Frente a la evaluación del desempeño laboral, en la reunión del 9 de agosto de 2023 se indicó que se han realizado las evaluaciones del desempeño laboral de la vigencia 2023 mediante el sistema tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil dado que la entidad no cuenta con un sistema propio de evaluación. Asimismo, este aspecto será objeto de revisión en el punto de verificación de los documentos contenidos en los expedientes de hojas de vida y en el Seguimiento de la Directiva 015 de 2022.

Elaboración propia

- Estrategia 6. Transfiriendo saberes:**

Actividad formulada	Revisión de Control Interno
Analizar causas de retiro y tenerlas en cuenta para mejorar la gestión del talento humano.	En la reunión realizada el 9 de agosto de 2023 se mencionó por parte de los responsables del proceso que, la Guía de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral para Funcionariado (PE02-G02) contiene la información de análisis de desvinculación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

		De acuerdo con lo informado por el proceso, el análisis de las causas de retiro se tiene contemplado para el último trimestre de la vigencia; dado que el mismo se tendrá en cuenta para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2024.
Cumplir con la transferencia de conocimientos.		En la reunión realizada el 9 de agosto de 2023 se mencionó por parte de los responsables del proceso que, la transferencia de conocimiento se lleva a cabo mediante las entrevistas que reposan en sistemas, un drive que contiene la información y que es administrado por el área de tecnología del Instituto y el Acta de Contenidos de la Gestión Laboral y Transferencia de Conocimiento.
Realizar entrevistas de retiro.		En la reunión realizada el 9 de agosto de 2023, se mencionó por parte de los responsables del proceso que, en el 2023 no han ocurrido retiros de personal de carrera; no obstante, como se indicó en el ítem inmediatamente anterior existe un drive en custodia del área de sistemas en el que reposan las memorias de los exfuncionarios.
Garantizar una adecuada entrega de cargo del servidor saliente.		En la reunión realizada el 9 de agosto de 2023, se mencionó por parte de los responsables del proceso que, en el 2023 no han ocurrido retiros de personal de carrera; no obstante, como se indicó en el ítem inmediatamente anterior existe un drive en custodia del área de sistemas en el que reposan las memorias de los exfuncionarios.

Elaboración propia

1.2. Plan Institucional de Capacitación:

El Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2023 fue adoptado mediante el acta No. 02 del 31 de enero de 2023 y fue modificado a través del acta No. 05 del 26 de mayo de 2023. Lo anterior, con el propósito de mejorar la gestión del Talento Humano a través de la formación y capacitación de los servidores de la entidad, basándose en el análisis de la información obtenida gracias a la aplicación de un instrumento en el nivel administrativo y asesor que permitió conocer la necesidad de capacitación de los funcionarios y colaboradores del Instituto.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

De lo anterior se establecieron los siguientes objetivos:

Objetivo general:

- Promover una cultura de conocimiento que involucre el fortalecimiento de competencias, capacidades, la actitud de servicio en el fortalecimiento institucional, a través de programas de formación y capacitación que favorezcan la alineación de los objetivos institucionales y el desarrollo integral de los servidores de la entidad.

Objetivos específicos:

- Desarrollar un diagnóstico para determinar las necesidades reales en temas de capacitación y formación de la entidad.
- Elaborar un plan de trabajo que permita llevar a cabo cada uno de los programas planteados y contribuya a la profesionalización y el desarrollo de los servidores del Instituto.
- Diseñar una estrategia que facilite el afianzamiento de la información consignada en los programas de formación.

En consonancia con lo descrito, el enfoque pedagógico elegido para la presente vigencia es el cognitivo cuyo propósito es articular los conocimientos y fortalecer las competencias y habilidades mediante el afianzamiento de la información suministrada por quien ejerce el rol de orientador. En cuanto a la metodología participativa, se indica que es una herramienta en la que se involucran aspectos de presentación, desarrollo y participación alrededor de un tema específico.

Asimismo, para la formulación del Plan de la referencia se tomaron los ejes temáticos del Departamento Administrativo de la Función Pública para el desarrollo y articulación de los programas de capacitación:

- Gestión del conocimiento y la innovación.
- Creación de valor público.
- Transformación digital.
- Probidad y ética de lo público.

Para la verificación del avance del Plan Institucional de Capacitación se elevó consulta sobre los ejes temáticos y desarrollo de este en la reunión que se efectuó el 9 de agosto de 2023, iniciando con la aclaración sobre el tipo de diagnóstico para determinar las necesidades reales en temas de capacitación y formación de la entidad, en donde se señaló por parte de la profesional especializada de la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, que el mismo se obtuvo de una encuesta realizada al nivel directivo y asesor sobre las necesidades de capacitación que se evidenciaban en cada uno de los procesos que comprenden el funcionamiento del Instituto.

Asimismo, se informó por la profesional especializada referenciada, que se pretende al finalizar el año, presentar un informe sobre los avances que se obtuvieron en la vigencia en temas de capacitación y la efectividad de la estrategia formulada.

Por otro lado, se solicitó por Control Interno evidencias del cumplimiento de las actividades referentes a la inducción y reinducción; conforme a esto, se aseveró por parte de la profesional especializada que, frente al entrenamiento en el puesto de trabajo, se cuenta con la Guía de



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



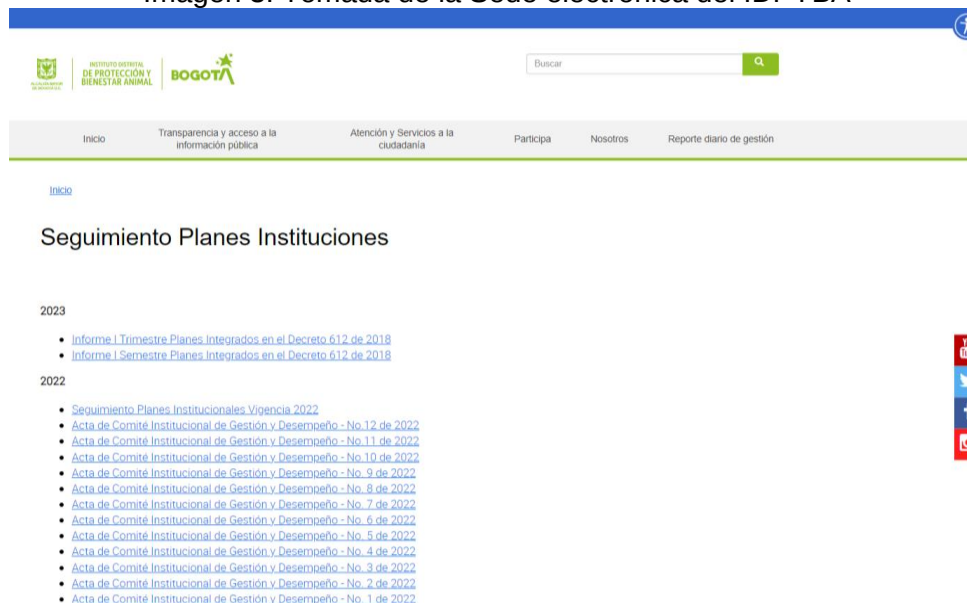
INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Inducción y Reinducción (PE02-G01), en la que se dispone que Talento Humano tiene la competencia de hacer la inducción transversal del personal que se vincula al Instituto; sin embargo, corresponde a cada jefe inmediato socializar los temas atinentes a las actividades que debe realizar la persona en el puesto de trabajo.

En atención a lo anterior, se adjuntó por el proceso todos los documentos correspondientes al ejercicio realizado por Talento Humano respecto de la jornada de inducción de un funcionario junto con el diligenciamiento de los formatos dispuestos en el Listado Maestro de Documentos. Asimismo, en cuanto a las jornadas de reinducción se allegó por el proceso dos actas de reunión que permiten documentar el cumplimiento de dicha actividad: acta de reunión y listado de asistencia de Conflicto de intereses – Ley de transparencia y acta de reunión y listado de asistencia del Manual de funciones y competencias laborales, plan anticorrupción, mapa de riesgos y seguridad y salud en el trabajo.

Respecto del seguimiento realizado sobre este plan se indicó que se efectúa en los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño del instituto y el avance trimestral y semestral se condesa en un informe el cual se publica en la sede electrónica como se ilustra en la siguiente imagen:

Imagen 3. Tomada de la Sede electrónica del IDPYBA



1.3. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos:

Con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos se busca actualizar la información de los empleos vacantes del Instituto y planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, dando cumplimiento a los objetivos y metas institucionales, conforme con lo dispuesto en el Artículo No. 17 de la Ley 909 de 2004, donde se señala que *“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”* y teniendo en cuenta los siguientes lineamientos descritos en el artículo citado:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Desde el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal en el primer semestre de la vigencia 2023, el proceso de Talento Humano desarrolló métodos de seguimiento al personal de la entidad, identificando disponibilidad de vacantes, la modalidad en que se encontraba y si los empleos estaban provistos ya sea en encargo o los titulares continuaban en su puesto. Esto se ejecutó, teniendo en cuenta las tres (3) etapas del ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro, de igual manera, se contemplaron las normas que rigen en materia de personal y los planes anexos del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

La distribución y clasificación de la planta de personal del Instituto se da de acuerdo con el tipo de empleo, vinculación y nivel jerárquico, actualmente se cuenta con un total de treinta y siete (37) empleos, distribuidos de la siguiente manera:

Cargo	Código	Grado	No. cargos
Director General	050	2	1
Subdirector Administrativo	068	1	1
Subdirector técnico	068	1	2
Jefe de Oficina	006	1	1
Jefe de Oficina Asesora de	115	02	2
Asesor	105	01	2
Profesional Especializado	222	03	8
Profesional Universitario	219	02	8
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Administrativo	367	01	5
Auxiliar Administrativo	407	01	3
Secretario Ejecutivo	425	01	1
Total de Empleos			37

Elaboración propia

En cuanto al estado de la planta de personal con corte a 31 de julio de 2023, se pudo identificar lo siguiente:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Provisión De La Planta De Personal Primer Semestre 2023 - IDPYBA

Provisión empleos de libre nombramiento y remoción	9
Provisión empleos de carrera administrativa	26
Vacantes	2
Total	37

Elaboración propia

Para el primer semestre del 2023, se presentaron dos (2) empleos en encargo por derecho preferencial, una (1) vacante temporal sin provisión y dos (2) vacantes temporales provistas, cabe mencionar que, solo se han presentado vacantes temporales debido a que se ha hecho uso de las listas de legibles emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC al interior del concurso de méritos Distrito Capital 4.

Asimismo, teniendo en cuenta que la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, cuenta con un documento de seguimiento en tiempo real que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y sus respectivas dependencias, se solicitó por Control Interno dicha matriz en la cual se logró verificar la provisión y vacantes de planta de personal del IDPYBA 2023, discriminado la información por dependencias, el servidor (a) titular del empleo, el empleo, código, grado, vacancia del empleo, acto administrativo, término de la vacancia y si existe o no encargo.

1.4. Plan Anual de Incentivos y Bienestar Social

El plan anual de incentivos y bienestar social del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal tiene como objetivo *“Diseñar, programar e implementar actividades de bienestar que favorezcan la integración, el sentido de pertenencia, el bienestar, el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos en el ámbito laboral, familiar y social, permitiendo contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional”*, esto en pro del desarrollo integral y mejoramiento en la calidad de vida de las y los servidores públicos del Instituto y sus familias, dando cumplimiento a los objetivos y misionalidad de la Entidad, contribuyendo al mejoramiento continuo de la gestión institucional, incrementando el compromiso, el sentido de pertenencia e identidad.

La elaboración y el desarrollo del plan de incentivos y bienestar social se basó en el diagnóstico obtenido por las diferentes herramientas propias y externas de la Entidad, identificando necesidades y expectativas de las y los servidores del Instituto, estableciendo así acciones y estrategias para incrementar y fomentar los procesos de creatividad, desarrollo integral, participación y bienestar.

El seguimiento a este plan para la vigencia 2023, se vio reflejado en el Informe de Seguimiento a los Planes de Talento Humano – primer semestre, en el Plan Operativo Anual (POA) y en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de los planes de acuerdo con lo descrito en el Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”*

Con base a lo anterior y dando cumplimiento a este plan, desde el IDPYBA se han establecido las siguientes actividades, estrategias y alianzas:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

1.4.1. Programa servimos:

El proceso de Talento Humano se encarga de la difusión de piezas graficas publicitarias e informativas dando alcance a lo remitido por la Función Pública, esto relacionado principalmente con temas de capacitaciones y alianzas que benefician a los servidores públicos del Instituto en diferentes áreas como educación, salud, bienestar, turismo, recreación y cultura, para que de esta manera puedan acceder a los descuentos quienes estén interesados por parte del Instituto.

Imagen 4. Evidencias programa servimos

10/8/23, 11:18

Correo: Gestión Humana - Outlook

CÓDIGO DE DESCUENTO "SOY DISTRITO" JUNIO

Gestión Humana <gestionhumana@animalesbog.gov.co>

Vie 9/06/2023 3:40 PM

Para: listado general <generalidpyba@animalesbog.gov.co>

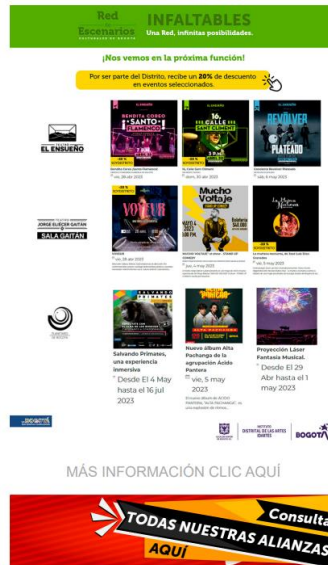
Cordial saludo para todos y todas,

La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, hace extensiva la programación de actividades del mes de junio que ofrece IDARTES, recordamos que por ser servidores(a) del Distrito tienen un descuento del 20%: usando el link (en la imagen) y en donde deben aplicar el código de descuento SOYDISTRITO.

Imagen 5. Evidencias programa servimos

10/8/23, 11:18

Correo: Gestión Humana - Outlook



1.4.2. Alianzas - FRADEC y FEDHE

En el 2023 el proceso de Talento Humano realizó la difusión de la convocatoria frente a los beneficios del fondo educativo en administración de recursos para capacitación educativa de los empleados públicos del distrito capital (FRADEC), para los servidores públicos del IDPYBA y del fondo educativo del distrito para hijos de empleados (FEDHE), esto bajo lo establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, quien solicitó a la Entidad certificaciones laborales bajo sus parámetros para que las personas interesadas pudieran postularse.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Imagen 6. Alianzas - FRADEC y FEDHE

Cordial saludo para todos y todas,

Nos permitimos compartir información de interés, relacionada al diligenciamiento del formulario de inscripción del Fondo FRADEC y FEDHE.

Para el Diligenciamiento del formulario de inscripción del Fondo **FRADEC**, deben dirigirse al siguiente enlace:
<https://serviciocivil.gov.co/fradec-2023-21> o dirigirse a la página del ICETEX (Fondo FRADEC-información para tu fondo- formulario de solicitud), el plazo para surtir este paso 2 se amplió hasta el 28 de junio de 2023 por mantenimiento de la página del ICETEX, verificar los cambios en el cronograma de la convocatoria.

Para el Diligenciamiento del formulario de inscripción del Fondo **FEDHE**, deben dirigirse al siguiente enlace:
<https://serviciocivil.gov.co/fedhe-2023-21> o dirigirse a la página del ICETEX (Fondo FEDHE-información para tu fondo- formulario de solicitud), el plazo para surtir este paso 2 se amplió hasta el 28 de junio de 2023 por mantenimiento de la página del ICETEX, verificar los cambios en el cronograma de la convocatoria.

Cordialmente,



TALENTO HUMANO - IDPYBA
Subdirección Corporativa Talento Humano
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal
Carrera 10 #26-51, Torre Sur, Piso 8



1.4.3. Plan de retiro

Desde el IDPYBA se formuló y estableció la Guía de Desvinculación Asistida y de Retiro Laboral para Funcionarios (PE02-G02) la cual cuenta con los soportes necesarios para dar cumplimiento a este parámetro del plan de incentivos y bienestar social, sin embargo, no se ha presentado la desvinculación de algún servidor diferente a los de libre nombramiento y remoción para ejecutarla.

De acuerdo con el alcance de la guía *“Aplica para las y los servidores públicos que se encuentran ejerciendo cargos de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo fijo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), a fin de dar cumplimiento de los requisitos legales aplicables en la materia”*, se recomienda aplicarla para todos los funcionarios públicos del Instituto que se desvinculen.

Imagen 7. Guía de desvinculación asistida y retiro laboral para funcionariado

 ALCALÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ALCALDÍA DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ	PROCESO TALENTO HUMANO		 INSTITUTO GENERAL DE PROTECCIÓN BENEFICAR AKA
	GUÍA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL PARA FUNCIONARIO		
	Código: PE02-G02	Versión: 1.0	

CONTROL DE CAMBIOS

No. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
03	17/03/2023	1.0	Adopción Sustituye el PE02-PR16 Procedimiento Desvinculación Servidores(as) Públicos y sus anexos

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Carlos Alberto Crespo Carrillo Diana Marcela Gómez Anzola Carlos Alberto Gutiérrez Fierro Firma:	Nombre: Sara Sofía Lancheros Ramírez Firma:	Nombre: Antonio Yáñez Álvarez Firma:
Cargo: Profesional Contratista Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano Especializado Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano Contratista Subdirección de Gestión Corporativa	Cargo: Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Subdirector Gestión Corporativa



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

1.4.4. Plan de incentivos

Los incentivos institucionales buscan reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Entre los tipos de incentivos que se emplean en el IDPYBA se encuentran los siguientes:

- *Incentivo pecuniario:*

Actualmente la Entidad no cuenta con el presupuesto para dar cumplimiento a la ejecución de este incentivo. Sin embargo, se tiene contemplado para el cierre de la vigencia 2023 brindar un bono de \$ 90.000 pesos a los servidores, esto debido a que el sindicato del Instituto realizó una adición al proceso de contratación de bienestar.

- *Incentivo no pecuniario:*

Se está adelantando un proceso para la ejecución del evento denominado “*Gala de recomiendo al mejor servidor por evaluación del desempeño*”, el cual se está trabajando bajo alianza con Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD. Para esto, desde Talento Humano se enviaron los resultados de los mejores servidores de la Entidad para que participen en la premiación de dicha Gala, cabe mencionar que los resultados corresponden a la última evaluación del desempeño laboral de la vigencia 2022-2023.

Imagen 8. Postulación de servidores para la Gala de recomiendo al mejor servidor por evaluación del desempeño

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, en el marco de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital 2019-2030, adoptada mediante Documento CONFES Distrital 07 de 2019, su Programa de Reconocimiento para servidores, servidoras y colaboradoras del Distrito Capital y en cumplimiento de normas del orden nacional y distrital, tales como el Decreto Distrital No. 86 de 2014 “Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital” y el Decreto Nacional 1083 de 2015 que regula el desarrollo de los programas de bienestar social de las entidades y organismos públicos a las cuales aplica la Ley 909 de 2004, se permite socializar las orientaciones sobre el desarrollo de la VIII Gala de Reconocimiento “*Talento Haciendo Historia*”

Por lo anterior, adjunto la circular de la VIII Gala de Reconocimiento “*Talento Haciendo Historia*”, donde les compartimos el procedimiento para nominación o postulación, los criterios de evaluación y selección de cada Categoría, así como las fechas para cada una de estas etapas.



MEMORANDO

Bogotá D.C. junio de 2023

PARA: COMISIÓN DE PERSONAL

DE: CLARA INÉS PARRA ROJAS
Subdirectora de Gestión Corporativa

ASUNTO: Selección de las y los mejores servidores(as) por nivel jerárquico del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

Cordial Saludo respetados servidores(as).

De manera atenta me permito comunicar que, conforme al Plan de Incentivos al cual esta orientado a reconocer y exaltar el desempeño por nivel jerárquico de las y los mejores servidores(as) del IDPYBA, se llevó a cabo la respectiva revisión y análisis de la evaluación de desempeño del periodo 2022 a 2023, con el fin de otorgar un incentivo al mejor funcionaria por nivel jerárquico; remito a ustedes dicha información para su conocimiento y aprobación.

Teniendo en cuenta la información anteriormente mencionada, se remite el criterio de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el desempeño, debido a que en el nivel profesional y asesor se definió igualdad de puntuación.

Agradecemos su atención y gestión.

Atentamente,
CLARA INÉS PARRA ROJAS
Subdirectora de Gestión Corporativa

Anexo: 01 Foto selección de recibidos y evidencias de desempeño

Dirección: Patricia Dutra, Gerente del IDPYBA
Bogotá, D.C. 2023

- *Teletrabajo*

Considerando que el Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en el artículo segundo dispone el ámbito de aplicación de la reglamentación asociada con el teletrabajo, y que el procedimiento implantado en el Instituto instaura como obligación del (a) Subdirector(a) de Gestión Corporativa la elaboración de la relación de los empleos cuyas funciones puedan desempeñarse mediante la modalidad de teletrabajo, se solicitó por Control Interno las evidencias de cumplimiento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

de lo anteriormente mencionado; en este sentido, se aportó por el proceso la relación de empleos con funciones teletrabajables, aclarando lo siguiente:

“(...) Aquellos empleos que relacionan en su columna números hace referencia a aquellas funciones que no son teletrabajables, sin embargo, teniendo en cuenta que el IDPYBA tiene una modalidad suplementaria de teletrabajo, si el jefe inmediato aprueba al servidor prestar sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, se entiende que aquellas funciones que no son teletrabajables el servidor las debe realizar en los días que presta sus servicios en modalidad presencial (...)”

No obstante, se recomienda actualizar la tabla de relación de empleos teletrabajables en el entendido que la relación de empleos allegada frente a los cargos de Secretario Ejecutivo y Auxiliar Administrativo no se seleccionó que sean teletrabajables y, bajo la revisión de las historias laborales se evidenció que se otorgó el trabajo suplementario a servidoras que desempeñan los citados empleos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

De igual forma, respecto del análisis de los días que se concedieron se comunicó lo siguiente por parte del proceso:

“(...) Mediante artículo 3 de la Resolución 075 de 2023, el IDPYBA adopta la modalidad de teletrabajo de tipo suplementario en la que se laboran dos (2) o tres (3) días en el lugar de residencia y el resto de tiempo en la entidad.

En el numeral 1 del artículo 8 de la citada Resolución, como lineamiento para prestar los servicios bajo la modalidad de teletrabajo se establece que “los días teletrabajables serán concertados entre el jefe inmediato y el(la) servidor(a) publico(a), los cuales serán fijos”

Acorde a lo anterior, se informa que el número de días otorgados a cada servidor corresponde a los concertados entre el jefe inmediato y el servidor, los cuales son señalados en el formato de postulación y posteriormente otorgados mediante acto administrativo. (...)”

Lo anterior, se evidenció en el Acuerdo de Voluntades - Código: PE02-PR12-F02.

Además, en vista de que el procedimiento citado con precedencia preceptúa los pasos a ejecutar para asignar a un funcionario la posibilidad de trabajo suplementario, se solicitó un ejemplo del trámite realizado para asignación referenciada, en donde se identificó lo siguiente:

Ítem a verificar	Evidencia del proceso	Observación de Control Interno
Convocatoria – artículo 10 de la Resolución 075 de 2023 “Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”.	Correos de comunicación de la Convocatoria.	De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Resolución 075 de 2023 del IDPYBA, se evidenció que por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa se realizaron las convocatorias



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

			señalando la fecha de inicio y cierre de las inscripciones, los requisitos de participación y la metodología de selección.	
	Etapas de postulación artículo 12 de la Resolución 075 de 2023 <i>“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”</i> .	Memorando de postulación de teletrabajo y formato de postulación de teletrabajo código PE02-PR13-F01.	Se identificó dentro de las evidencias allegadas, la postulación mediante memorando para teletrabajar.	
	Comunicación de resultados de la verificación y enunciación de preseleccionados (as) para el trabajo.	Comunicación vía correo electrónico de los resultados de la preselección para la modalidad de teletrabajo a los jefes inmediatos.	Conforme a lo dispuesto en el procedimiento de teletrabajo, se evidenció el correo de comunicación.	
	Desarrollo de las visitas domiciliarias a preseleccionados (as).	Informe inspección de puesto – Teletrabajo Subdirección de Gestión Corporativa Talento Humano.	Considerando lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución 075 de 2023 <i>“Condiciones mínimas para acceder a la modalidad de Teletrabajo”</i> numeral 2 y 4, se identificó la evidencia de las visitas realizadas por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Tecnología con el fin de identificar las condiciones físicas y tecnológicas de la residencia.	
	Elaboración de informe de cumplimiento de las condiciones de puesto de trabajo y TICS cuando cumple con los requisitos establecidos en el protocolo para visita de teletrabajo y cuando no se cumple, implementación de los correctivos realizados en la visita de inspección al puesto de trabajo.	Informe inspección de puesto – Teletrabajo Subdirección de Gestión Corporativa Talento Humano. Correo de comunicación de los resultados de las visitas con recomendaciones. Correo de comunicación de subsanación de las observaciones realizadas.	Por parte del proceso se adjuntó el Informe inspección de puesto – Teletrabajo, en el que se constata la revisión de los lugares de trabajo de los servidores (as) que se postularon. Asimismo, a modo de ejemplo se allegó el procedimiento que se realiza cuando existen observaciones que deben ser subsanadas para poder	



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

		acceder al trabajo suplementario.
Selección de los (las) servidores (as) públicos (as) que accederán a la modalidad de Teletrabajo suplementario, dando prioridad a aquellos (as) que cumplan las condiciones dispuestas en el artículo 12 numeral 3 de Resolución 075 de 2023 <i>“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”</i> .	Comunicación vía correo electrónico de los resultados de la preselección para la modalidad de teletrabajo a los jefes inmediatos. Acta de reunión y listado de asistencia – revisión de las postulaciones teletrabajo convocatoria 2023. Informe inspección de puesto – Teletrabajo Subdirección de Gestión Corporativa Talento Humano.	De acuerdo con el cumplimiento de los pasos anteriormente indicados se define el listado de los (las) servidores (as) públicos (as) a quienes se les autoriza la modalidad de Teletrabajo, de acuerdo con los resultados del proceso de selección, con fundamento en la verificación de las condiciones previstas en el artículo 7 de la Resolución 075 de 2023.
Suscripción del acuerdo de voluntariedad y autorización para teletrabajar.	Formato de acuerdo de voluntades – Código PE02-PR13-F02	Se adjuntó el acuerdo de voluntariedad entre el (la) servidor (a) y el IDPYBA.
Acto administrativo por medio de la cual se confiere la modalidad de teletrabajo a una servidora del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)	Resolución No. 742 de 2023 del 29 de junio de 2023.	La resolución que concede la modalidad de teletrabajo establece los días y la jornada en que el (la) teletrabajador (a) realizará sus actividades en su lugar de residencia en consonancia con lo preceptuado en el artículo 8 de la Resolución 075 de 2023.
Comunicación del acto administrativo por medio de la cual se confiere la modalidad de teletrabajo a una servidora del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)	Correo de solicitud de comunicación	El proceso adjuntó el correo en el que se solicita se comunique a la persona la Resolución por medio de la cual se confiere la modalidad de Teletrabajo a una servidora del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

Elaboración propia

Aunado a lo anterior, se evidenció que para la presente vigencia, con el fin de cumplir con la meta establecida en el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 *“Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*, se preseleccionaron seis (6) servidores que se postularon en la convocatoria los cuales no cumplían

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

con lo dispuesto en artículo 12 de la Resolución 075 de 2023, como se ilustra en el acta de reunión y listado de asistencia del 16 de marzo de 2023, aportado por el proceso.

Lo anterior bajo en entendido que las condiciones descritas en el artículo 12 numeral 3 de Resolución 075 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”* de acuerdo con la misma normativa, no impiden que quien no se encuentre inmerso en las mismas no pueda optar por la modalidad de teletrabajo, siempre exista un acuerdo entre las partes, las funciones sean teletrabajables y no se afecte la prestación del servicio.

Asimismo, se recuerda que corresponde al jefe inmediato hacer seguimiento al desarrollo de las actividades de (la) teletrabajador (a), recaudar la información necesaria para reportar el seguimiento de (la) teletrabajador (a), informar a la Subdirección de Gestión Corporativa sobre el proceso y/o dificultades presentadas durante el desarrollo de las actividades y diligenciar el formato PE02-PR13-F04 del Listado Maestro de Documentos, en caso de que se desee dar por terminada la modalidad de teletrabajo.

De la revisión realizada frente a las actividades relacionadas con el teletrabajo se recomienda:

- ✓ Actualizarla relación de empleos cuyas funciones pueden desempeñarse mediante la modalidad de teletrabajo, dispuesta como obligación de Subdirector (a) de Gestión Corporativa en el procedimiento de teletrabajo (PE02-PR13), con fundamento en lo establecido en el artículo segundo inciso segundo del Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá¹ y bajo la importancia que reviste el estudio, considerando lo preceptuado en Resolución No. 075 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)”*².
- ✓ Seguir teniendo en cuenta las condiciones mínimas para acceder a la modalidad de Teletrabajo contenidas en el artículo 6 de la Resolución 075 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”*. De igual forma, se recuerda que bajo los lineamientos que regulan el teletrabajo en la entidad, el jefe inmediato podrá requerir al (la) servidor (a) en su día teletrabajable para atender, de manera presencial en las sedes del Instituto, asuntos que así lo ameriten, previa comunicación a la Subdirección de Gestión Corporativa – Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Seguir cumpliendo con la Resolución 075 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”*, en la cual

¹ Artículo 2º. Aplicabilidad- La presente reglamentación es aplicable a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales de los organismos y entidades del Distrito Capital, que, de manera voluntaria, deseen acceder a trabajar mediante la modalidad de teletrabajo, establecida en la normativa nacional y distrital.

Los cargos aplicables para teletrabajo son aquellos cuyas funciones se pueden desarrollar fuera de las instalaciones de las entidades u organismos distritales de manera permanente o alternativamente, de manera presencial y virtual durante la jornada laboral, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la entidad.

Se otorga a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales que cuenten con las competencias funcionales y comportamentales; la disponibilidad y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC; las condiciones locativas, de seguridad y salud en el trabajo exigidas, en cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la ARL para habilitar el lugar de teletrabajo; y un mutuo consenso con el jefe inmediato (quien debe velar por el cumplimiento de los objetivos de las áreas, en concordancia con los planes de trabajo y los acuerdos de gestión definidos con sus equipos de trabajo), para adelantar las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, buscando garantizar el normal cumplimiento de sus actividades y misionalidad de la entidad.

² <https://www.animalesbog.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/resolucion-075-2023>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

se dispone que una vez inicia la modalidad de teletrabajo de un (a) servidor (a) público (a) en la modalidad suplementaria, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, actualizará la información en el componente “Teletrabajo” de la plataforma del SIDEAP, así como, al momento de su terminación o reversibilidad.

- ✓ Se sugiere tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 13 de la Resolución 075 de 2023 “*Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal*”, en el que se preceptúa que una vez autorizado el (la) servidor (a) para teletrabajar, deberán reposar debidamente diligenciados en su historia laboral, los siguientes documentos: acuerdo de voluntariedad, acto administrativo por el cual se concede la modalidad de Teletrabajo suplementario, Acta de visita al lugar de residencia por parte de los equipos de Tecnología y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión Corporativa y la ARL, documento mediante el cual se le comunica a la ARL la relación de los (las) servidores (as) públicos (as) que se encontraban bajo la modalidad del Teletrabajo.

- *Uso de la bicicleta:*

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 074 de 2022 y en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 divulgado por la Función Pública, aquellos servidores del Instituto que reporten treinta (30) ingresos y treinta (30) retiros en bicicleta de las instalaciones de la Entidad pueden solicitar medio día de permiso remunerado. De igual manera, dentro de los acuerdos sindicales se estableció que quienes reporten más ingresos y salidas en bicicleta del Instituto en un tiempo determinado, se les dará un bono de cine como incentivo, cabe mencionar que esta actividad ya se cumplió en el mes de junio de 2023.

Imagen 9. Campañas para promover el uso de la bicicleta en los servidores del IDPYBA



- *Permiso de un día remunerado por cumpleaños:*

Los servidores diligencian el formato de Solicitud de permiso, licencias o comisiones (PE02-PR08-F01) estableciendo en las observaciones que la causal del día de permiso es por su cumpleaños.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Imagen 10. Solicitud de permiso, licencias o comisiones (PE02-PR08-F01) por cumpleaños.

 PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO SOLICITUD DE PERMISOS, LICENCIAS O COMISIONES Código: PE02-PR08-F01 Versión: 3.0		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	
FECHA DE SOLICITUD: 21 ABRIL 2023			
INFORMACIÓN BÁSICA DEL SERVIDOR PÚBLICO			
NOMBRE Y APELLIDOS: <u>Edgar Antonio Gaitanero</u>		CEDULA: <u>Subdirección de Atención a la Fauna</u>	
DEPENDENCIA: <u>Subdirección de Atención a la Fauna</u>		CARGO: <u>Profesional Universitario Grado 02</u>	
CLASE DE AUSENCIA			
PERMISO ☒ X		LICENCIA ☐	
COMISIÓN ☐		FECHA DE LA COMISIÓN	
FECHA DE LA LICENCIA		DE:	
HASTA:		HASTA:	
PERMISO POR HORAS			
FECHA:		HORA DE SALIDA:	
HORA DE LLEGADA:		Nº DE DIAS	
DE: 21 4 2023		UN DIA ☒ X	
HASTA: 21 4 2023		DOS DIAS ☐	
PERMISO POR DIAS		TRES DIAS ☐	
JUSTIFICACIÓN DEL PERMISO, LICENCIA O COMISIÓN			
Permiso remunerado por cumplimiento Plan Anual de Incentivos y Bienestar Social 2023 - ítem 6.1.			
FIRMA SERVIDOR SOLICITANTE: <u>[Firma]</u>			
Vo. Bo. SUBDIRECTOR DE ATENCIÓN A LA FAUNA		Vo. Bo. SUBDIRECTOR GESTIÓN CORPORATIVA	
NOTA: cuando la ausencia de lugar a una licencia o comisión la solicitud se tramita conforme a lo dispuesto en la normatividad legal vigente y se debe apoyar, justificar y documentar debidamente.			

- *Celebración del día de la familia:*

Se emite una circular desde Talento Humano, solicitando a cada dependencia que relacione el día que se tomara cada servidor frente al día de la familia.

Imagen 11. Circulares vigencia 2023 – Descanso día de la Familia

 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL CIRCULAR N° 003 2023 25 JAN 2023 Bogotá D.C. enero 2023 PARA: SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL. ASUNTO: DESCANSO DÍA DE LA FAMILIA - PRIMER SEMESTRE 2023. El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, como parte de sus programas de bienestar dirigidos al personal de planta y, en atención a que uno de los planes de la política pública es el componente humano por medio del cual se desarrolla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, tiene dentro de sus principales objetivos la felicidad y el buen clima laboral a través de la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida personal y familiar en garantía del desarrollo institucional y el bienestar social de sus servidores, servidoras y familias. Por lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1361 del 3 de diciembre de 2009, modificada y adicionada mediante la Ley 1857 del 28 de julio de 2017, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, ha dispuesto conceder durante el primer semestre del año 2023, un (1) día hábil de permiso con el fin que los servidores y servidoras puedan compartir con sus familias. Este día podrá ser programado con su jefe directo y disfrutado hasta el día 31 de diciembre del 2023. Es importante que, los jefes de las distintas dependencias coordinen las fechas para cada uno de los servidores que están bajo su liderazgo, garantizando la no afectación en la prestación del servicio. Desde cada dependencia, mediante memorando radicado el subdirector o jefe de la Subdirección de Gestión Corporativa, la relación de los servidores públicos que disfrutarán dicho permiso, señalando su número de cédula, nombre completo y fecha de disfrute. Esta información debe ser enviada al correo: dgcorpo@instituto.gov.co y japi@instituto.gov.co, a más tardar el día 25 de febrero de 2023. Atentamente, <u>[Firma]</u> GOTARDO ANTONIO VAREZ ALVAREZ Subdirector de Gestión Corporativa Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Revisó: Carlos Alberto Gaitanero E. Contralor - <u>[Firma]</u> Nombre: Carlos Rodríguez - Contralor Subdirección Gestión Corporativa - SGC / RLC	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL CIRCULAR N° 017 2023 13 JUL 2023 Bogotá D.C. julio 2023 PARA: SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL. ASUNTO: DESCANSO DÍA DE LA FAMILIA - SEGUNDO SEMESTRE 2023. El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, como parte de sus programas de bienestar dirigidos al personal de planta y, en atención a que uno de los planes de la política pública es el componente humano por medio del cual se desarrolla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tiene dentro de sus principales objetivos la felicidad y el buen clima laboral a través de la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida personal y familiar en garantía del desarrollo institucional y el bienestar social de sus servidores, servidoras y familias. Por lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1361 del 3 de diciembre de 2009, modificada y adicionada mediante la Ley 1857 del 28 de julio de 2017, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, ha dispuesto conceder durante el segundo semestre del año 2023, un (1) día hábil de permiso con el fin que los servidores y servidoras puedan compartir con sus familias. Este día podrá ser programado con su jefe directo y disfrutado hasta el día 31 de diciembre del 2023. Es importante que, los jefes de las distintas dependencias coordinen las fechas para cada uno de los servidores que están bajo su liderazgo, garantizando la no afectación en la prestación del servicio. Desde cada dependencia, mediante memorando radicado el subdirector o jefe de cada dependencia deberá remitir a la Subdirección de Gestión Corporativa, la relación de las y los servidores públicos que disfrutarán dicho permiso, señalando número de cédula, nombre completo y fecha de disfrute. Esta información debe ser enviada al correo electrónico: dgcorpo@instituto.gov.co, a más tardar el día 15 de agosto de 2023. Atentamente, <u>[Firma]</u> CLARA KINES PARRA ROMERO Subdirectora de Gestión Corporativa Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Revisó: Diana Yvonne Gómez Ariza, Político Especializado SGC Ejecutó: Patricia Rodríguez - Contralor Subdirección Gestión Corporativa - SGC / RLC
---	---

- *Tarde de juego:*

De acuerdo con la Circular No. 017 de 2023 del IDPYBA, donde se establece el descanso compensado para la semana de escolaridad en octubre, aquellos servidores que tienen hijos tendrán medio día para que puedan compartir con ellos.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

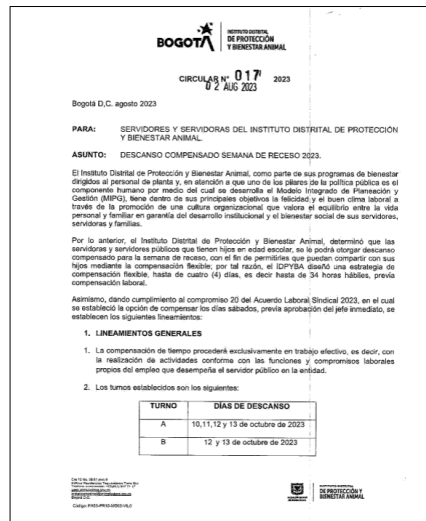
Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

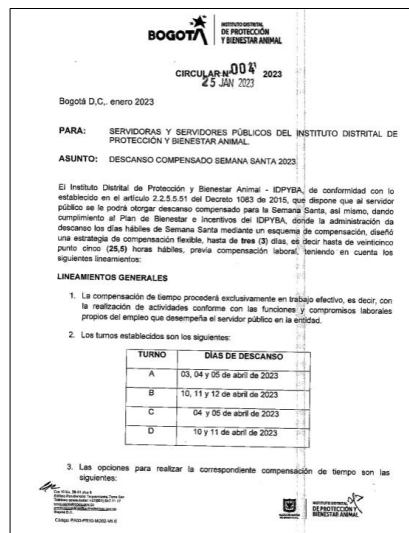
Imagen 12. Circular descanso compensado semana de receso 2023



- *Descanso compensado semana santa:*

Dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo.2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, la administración del IDPYBA diseñó una estrategia de compensación flexible, otorgando al servidor el descanso compensado para semana santa, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso y cumpla con los lineamientos generales de la estrategia implementada.

Imagen 13. Circular descanso compensado Semana Santa 2023



Finalmente, en el Informe de Seguimiento a los Planes de Talento Humano del primer semestre del 2023, se reportó una serie de actividades que se han desarrollado a lo largo de la vigencia dando cumplimiento al plan de acción contemplado en el Plan Anual de Incentivos y Bienestar Social 2023, tales como:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0

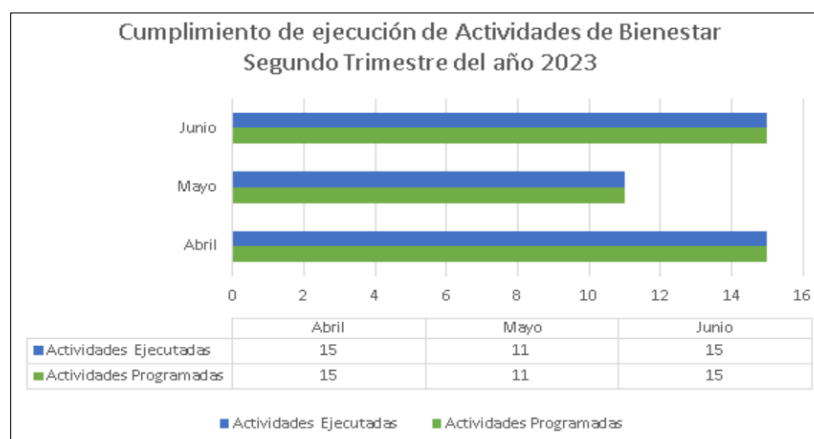


INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- ✓ Exaltación día internacional de la mujer
- ✓ Exaltación día del hombre
- ✓ Reconocimiento de efemérides
- ✓ Modificación del acto administrativo, por medio del cual se adopta la modalidad de Teletrabajo suplementario en el IDPYBA
- ✓ Encuentros transversales interdependencias
- ✓ Clase de Rumba - Prevención del sedentarismo
- ✓ Salud mental (charlas y cursos sobre manejo del estrés, regulación de emociones, primeros auxilios psicológicos).
- ✓ Conmemoración día de la secretaria
- ✓ Día de la niñez entrega de incentivos para el disfrute de las y los hijos de las y los funcionarias(os)
- ✓ Lineamientos para la incorporación de las variables de la política pública LGBTI
- ✓ Clase Cardio kick boxing- Prevención del sedentarismo
- ✓ Agricultura Urbana- Socialización agricultura Urbana con el Jardín botánico
- ✓ Me quiero, realizará el taller con esta temática con el fin de llevar a cabo un día en el IDPYBA de relajación dirigida
- ✓ Entrega de reconocimiento, exaltación día del padre
- ✓ Taller Outdoor, nuevas formas organizacionales- fomento de prácticas laborales
- ✓ Promoción del uso de la bicicleta Entrega de reconocimiento a funcionarios que más realicen uso de la bicicleta para asistir al trabajo y otorgamiento de medio día a las y los funcionarios que realicen 30 registros de ingresos y salida en bicicleta a las instalaciones de la entidad.
- ✓ Conmemorar el Día Nacional del Servidor Público, Entrega de reconocimiento
- ✓ Actividades lúdico-recreativas con los hijos de funcionarios(as) Vacaciones recreativas
- ✓ Eventos culturales Proyección tarde de película.

De igual forma, se reportó la ejecución total de las actividades programadas en el primer semestre del 2023. Por lo anterior, el porcentaje de cumplimiento fue del 100%.

Imagen 14. Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos Segundo Trimestre



Por otro lado, se hizo revisión al proceso de contratación **CTO-296-2023**, el cual tiene como objeto *“Prestar los servicios para desarrollar las actividades contempladas en el programa de bienestar*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

social e incentivos y en el plan institucional de capacitación del instituto distrital de protección y bienestar animal”, identificando lo siguiente:

Número del proceso: CTO-296-2023

PAA: FUNC-96990-BS-13-61 y FUNC-92919- BS-13-20.

Descripción: Prestar los servicios para desarrollar las actividades contempladas en el programa de bienestar social e incentivos y en el plan institucional de capacitación del instituto distrital de protección y bienestar animal.

Enlace de acceso al SECOP II:

<https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex¬ice=CO1.NTC.4279386>

Contrato N° 296-2023	
Objeto del Contrato:	Prestar los servicios para desarrollar las actividades contempladas en el programa de bienestar social e incentivos y en el plan institucional de capacitación del instituto distrital de protección y bienestar animal.
Alcance al objeto:	Considerando la destinación específica de los recursos que amparan el presente proceso de contratación es necesarios precisar que el objeto está conformado por: • FUNC-96990-BS-13-61- Prestar los servicios para el desarrollo de las actividades contenidas en el programa de bienestar social e incentivos del IDPYBA • FUNC-92919-BS-13-20- Prestar los servicios para el desarrollo de las actividades contenidas en el plan institucional de capacitación de la entidad.
Inicio del Contrato:	20 de abril de 2023
Valor:	El valor del contrato se estima hasta por la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$34.000.000) Dicho presupuesto se encuentra discriminado de la siguiente manera: • Treinta Millones de pesos (\$30.000.000) correspondientes a FUNC-96990-BS-13- 61- Prestar los servicios para el desarrollo de las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

	actividades contenidas en el programa de bienestar social e incentivos del IDPYBA. Cuatro Millones de pesos (\$4.000.000) correspondientes FUNC-92919-BS-13-20- Prestar los servicios para el desarrollo de las actividades contenidas en el plan institucional de capacitación de la entidad.
Clase de contrato:	Contratación Directa
Contratista:	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR
Representante Legal:	JUAN PABLO MEJIA NIÑO
Disponibilidad presupuestal:	453 -454 CRP: 367- 368
Supervisión:	La supervisión del contrato será ejercida por el(a) SUBDIRECTOR DE GESTIÓN CORPORATIVA
Plazo de ejecución:	El plazo del contrato es de ONCE (11) MESES o hasta la terminación de los recursos disponibles para este contrato
Prorroga Adición:	N/A Tres millones setecientos mil pesos M/CTE (\$3.700.000 M/cte)
CDP:	492
CRP:	432

Elaboración propia

Observaciones etapa precontractual:

De acuerdo con la información consignada en la plataforma virtual SECOP II, se identificaron los documentos precontractuales del proceso de contratación No 296 -202, incluyendo el anexo técnico y estudios previos. Asimismo, se encontró publicada la Resolución No. 233 de 2023 del 10 de abril de 2023 *“Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa”*.

Observaciones etapa contractual:

✓ Pólizas:

De acuerdo con la documentación publicada en la plataforma SECOP II, se pudo evidenciar la publicación y aprobación de las pólizas de cumplimiento y de responsabilidad civil extracontractual de acuerdo con las adiciones realizadas durante la ejecución del proceso contractual.

Imagen 15. Pólizas CTO-296-2023

Garantías del proveedor:						
Id de la garantía	Justificación	Tipo de garantía	Valor	Emisor	Fecha fin	Estado
CO1.WRT.12055463	Cumplimiento - Cumplimiento del contrato ⚠	Contrato de seguro	248.965.000 COP	BERKLEY COLOMBIA SEGUROS	19/03/2027 (UTC-05:00 Bogotá, Lima, Quito)	Aprobad
CO1.WRT.11513309	Cumplimiento - Cumplimiento del contrato ⚠	Contrato de seguro	247.300.000 COP	BERKLEY COLOMBIA SEGUROS	18/09/2027 (UTC-05:00 Bogotá, Lima, Quito)	Aprobad

✓ Disponibilidad presupuestal:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Se evidenciaron publicados los CDP y los RP, correspondientes a la ejecución del contrato 296-2023, así como los documentos correspondientes a las adiciones realizadas durante la vigencia 2023.

✓ Acta de inicio y minuta contractual:

Se evidenció el acta de inicio del contrato 296-2023 firmada y diligenciada en su totalidad, los datos consignados en esta como el registro presupuestal y aprobación de pólizas corresponden con lo publicado en la plataforma digital SECOP II, así como la designación del apoyo a la supervisión del contrato.

Imagen 16. Acta de inicio del CTO-296-2023

PROCESO GESTIÓN JURÍDICA	
ACTA DE INICIO	
Código: PA02-PR02-F10	Versión: 4.0

ACTA DE INICIO

En Bogotá D.C., a los veinte (20) días del mes de abril de 2023, GOTARDO ANTONIO YÁNEZ ALVAREZ, en calidad de Subdirector de Gestión Corporativa del INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL, y JUAN PABLO MEJÍA NIÑO, identificado con C.C. 79.557.597 de Bogotá, en calidad de apoderado de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR con NIT 860.096.042-7, en calidad de Contratista, acordaron proceder a suscribir la presente acta de inicio del Contrato No. 296-2023, cuyo objeto es "PRESTAR LOS SERVICIOS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL", por valor de TREINTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (34.000.000), de la vigencia fiscal 2023, con cargo a Gastos de FUNCIONAMIENTO incluidos todos los impuestos a que haya lugar, los impuestos a nivel nacional (IVA y Retenciones en la fuente) y con un plazo de ejecución de ONCE (11) MESES, teniendo como fecha de inicio el día (20) días del mes de abril de 2023.

La supervisión de dicho contrato será ejercida por el Subdirector(a) de Gestión Corporativa, quien mediante la suscripción de la presente acta de inicio se entenderá notificado de la designación de supervisión; así mismo designar como apoyo a la supervisión, a la Especializada Código 222 Grado 3 y a la Contratista Yenny Páholá Zúñiga Enrique de la SSC - TH, para que verifiquen la efectiva ejecución de las obligaciones contractuales que deriven del presente contrato.

De igual manera, se certifica la revisión del cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato, a saber:

REQUISITO	DETALLE
REGISTRO PRESUPUESTAL	387 (18/04/2023) 388 (18/04/2023)
APROBACIÓN DE PÓLIZA	86389-2 (20/04/2023)
COMPLIMIENTO	
APROBACIÓN DE PÓLIZA CIVIL	19477 (20/04/2023)
RESPONSABILIDAD EXTRACONTRACTUAL	

PROCESO GESTIÓN JURÍDICA	
ACTA DE INICIO	
Código: PA02-PR02-F10	Versión: 4.0

JUAN PABLO MEJÍA NIÑO
C.C. 79.557.597 Expedida en Bogotá
Apostado
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR

GOTARDO ANTONIO YÁNEZ ALVAREZ
Subdirector de Gestión Corporativa
Supervisor del contrato

DIANA MARCELA GÓMEZ ANZOLA
Profesional Especializada Código 222 Grado 3
Asesora a la Supervisión

YENNY PAHOLA ZUNIGA ENRIQUE
Contratista SSC- TH
Asesora a la Supervisión

✓ Ejecución del contrato:

Dentro del ítem en SECOP II – “Facturas del contrato”: se evidenció ausencia de la totalidad de los soportes de acuerdo con el tiempo contratado; por tal razón, se recomienda el cargue completo de las facturas de pago que permitan conocer el cumplimiento de las obligaciones contractuales.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Imagen 17. Facturas del CTO-296-2023

Si bien, desde el área de Talento Humano se remitió la evidencia del cargue de facturas por parte del proveedor en la plataforma virtual SECOP II, se recomienda que el supervisor del contrato apruebe dichas facturas ya que de esta manera se puede comprobar el cargue desde la vista pública del SECOP II.

Imagen 18. Facturas de pago CTO-296-2023

Plan de Pagos						
Id de pago	Fecha de emisión	Fecha de recepción	Valor neto de la factura	Valor total de la factura	Valor a pagar	Estado
IPR14914/EMPR14918	9/05/2023 4:40 PM (UTC -5 horas)	-	2.546.805 COP	2.546.805 COP	2.546.805 COP	Enviado por proveedor Detalle
IPR16099/EMPR16104	2/06/2023 11:38 AM (UTC -5 horas)	-	1.181.201 COP	1.181.201 COP	1.181.201 COP	Enviado por proveedor Detalle
731,17732,17734,17736	12/07/2023 9:19 AM (UTC -5 horas)	-	7.755.128 COP	7.755.128 COP	7.755.128 COP	Enviado por proveedor Detalle

1.5. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, se establece un plan de acción para el desarrollo de actividades que permiten mitigar y reducir la presentación de accidentes y enfermedades laborales, para que de esta manera se proteja la integridad física y psicológica de los funcionarios y contratistas que hacen parte de la Entidad. De igual manera, se da cumplimiento a lo dispuesto en la normativa legal vigente, como la Ley 1562 de 2012 *“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”*, así como en el Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*.

Dicho lo anterior, para la ejecución del plan estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2023 del IDPYBA, se tuvo en cuenta la información obtenida de diferentes actividades ejecutadas durante la vigencia 2022 tales como: diagnóstico de condiciones de salud, programa de inspecciones, perfil sociodemográfico, informe de ausentismo, auto reporte realizado por colaboradores, auditoría interna y la evaluación inicial conforme con lo descrito en la Resolución 0312 de 2019 *“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST”*, por medio de estos estándares mínimos se establece, verifica y controla las condiciones básicas de



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

A lo largo del 2023, se han desarrollado actividades que son base fundamental para la construcción de la caracterización de funcionarios, los resultados obtenidos serán claves para la elaboración y ejecución del plan de acción del año 2024. Dichas actividades son:

✓ *Diagnóstico de condiciones de salud*

Por medio de la IPS Quirón- Unidad Médica, se remitió un informe epidemiológico de condiciones de salud. Este informe recopila la información correspondiente a los exámenes periódicos realizados a los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, con esto se busca detectar de manera temprana alteraciones en las condiciones de salud que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, de igual manera, se busca desarrollar actividades encaminadas a corregir factores de riesgo en caso se presentarse, así como una vigilancia permanente a estos factores.

✓ *Encuesta perfil sociodemográfico*

Esta encuesta fue remitida por medio del correo institucional el día 24 de marzo de 2023, en la cual se recopiló información que permitiera conocer las características sociales y demográficas de los servidores del instituto, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Por otro lado, el seguimiento de las actividades señaladas en el cronograma para la vigencia 2023 se realiza por medio del Plan Operativo Anual – POA del Instituto, elaborando un informe donde se plasma la ejecución y cumplimiento de las actividades previamente programadas de manera mensual, tanto del desarrollo del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV, como las actividades propias de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo con las evidencias allegadas a Control Interno, se logró evidenciar cumplimiento total de las actividades programadas hasta el mes de julio de 2023.

Asimismo, en el informe de seguimiento Planes Decreto 612 – Primer semestre vigencia 2023, se exponen los principales logros obtenidos por el programa de seguridad y salud en el trabajo, tales como:

- ✓ Se realizó la evaluación inicial del sistema el cual genera un reporte de 100% de cumplimiento con respecto a lo realizado en el 2022, esto con el fin de mantener este porcentaje para vigencia 2023.
- ✓ Por medio del boletín mensual Animal News se informó a los servidores y colaboradores las generalidades de las brigadas (Que son, normatividad, características de los brigadistas y beneficios de pertenecer a la brigada), con el fin de incentivar a pertenecer en la brigada.
- ✓ Se efectuó la aplicación de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la ARL Positiva y se realizó la inscripción y reporte ante el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Se definió la matriz de recursos financieros, humanos y tecnológicos del SGSST para el 2023, de conformidad con el presupuesto establecido para tal fin.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- ✓ Se efectuaron exámenes ocupacionales periódicos al personal de planta del Instituto y se realizó solicitud al proveedor para realizar el análisis de condiciones conforme a los resultados obtenidos de los exámenes realizados.
- ✓ Se realizó seguimiento al Plan de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biomecánico, evidenciando el cumplimiento del 100% de las acciones proyectadas.
- ✓ Se actualizó la matriz legal del SG-SST para el 2023.
- ✓ Se realizó seguimiento al Programa de Vigilancia Epidemiológica de Enfermedades Zoonóticas, donde se evidencia el 100% de ejecución con corte al primer trimestre.
- ✓ Se realizaron reportes e investigaciones de accidentes presentados.
- ✓ Se remitió encuesta de identificación de peligros al personal del IDPYBA.
- ✓ Se diseñó el programa de vigilancia epidemiológica auditivo, el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo cardiovascular, el programa de orden y aseo y programa estilos de vida y entornos de trabajo saludable.
- ✓ Se efectuó la aplicación de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la ARL Positiva y se realiza inscripción y reporte ante el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Se aplicó la batería de riesgo Psicosocial a todos los funcionarios y contratistas del Instituto.
- ✓ Se ejecutó la semana de la salud en el mes de abril.

Adicionalmente, se brinda un análisis comparativo frente a los accidentes laborales reportados en el primer trimestre de la vigencia 2023 vs. 2022, donde se indica que *“Durante el primer trimestre del año 2023 se reportaron siete (7) accidentes de trabajo, con una mitigación del 58% en comparación con el primer trimestre del 2022, considerando que el reporte fue de doce (12) en el 2022, así mismo, durante el segundo trimestre del año 2023 se reportaron diez (10) accidentes de trabajo, con una mitigación del 23% en comparación con el segundo trimestre del 2022, considerando que el reporte fue de trece (13) en el 2022, lo anterior se debe a la conciencia creada en los espacios de formación los cuales se caracterizan principalmente en la identificación de los principales riesgos de accidente.”*

Desde Control interno, se hizo la verificación de tres (3) casos que fueron reportados como accidente laboral donde se identificó el reporte a la ARL Positiva dejando todas las especificaciones de lo ocurrido, también se observó el diligenciamiento total del formato Investigación de accidentes – PE02-PR05-F01 y evidencias que permitieron identificar las medidas correctivas y preventivas que se tomaron para mitigar estas accidentes laborales, sin embargo, en las actas de reunión anexas se recomienda que se describa con mayor precisión los temas tratados en las capacitaciones, de igual manera, se sugiere realizar una evaluación que permita conocer la funcionalidad de dichas actividades, principalmente, frente al adecuado manejo de animales de compañía.

Por otra parte, se revisaron los certificados de afiliación a la ARL de tres (3) pasantes que se encuentran actualmente desarrollando sus actividades académicas con el Instituto, dicha afiliación se efectúa por parte de la Universidad, sin embargo, una contratista del proceso de Talento Humano es la encargada de verificar que el estudiante se encuentre activo en la administradora de riesgos laborales antes de su vinculación.

Finalmente, se realizó seguimiento al plan de mejoramiento interno de seguridad y salud en el trabajo, resultado del informe final de la auditoría presentada por control interno sobre la vigencia 2022, en el cual se presentaron recomendaciones para la mejora del proceso y el cumplimiento normativo. Este seguimiento se puede visualizar en el Anexo 2, estando como observaciones las siguientes:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- ✓ **Ítem 1:** Si bien, en las evidencias anexas se observan dos actas de reunión y listados de asistencia de los meses de enero y febrero de 2023, donde refieren la aprobación del plan de trabajo del COPASST, así como el desarrollo de las actividades establecidas, se sugiere adjuntar el seguimiento que se ha realizado a las actividades ejecutadas.
- ✓ **Ítem 2:** De acuerdo con el plan de acción del Plan Institucional de Capacitación – PIC, se evidenció inclusión de las capacitaciones que se ejecutaran por parte del programa de Seguridad y Salud en el trabajo a lo largo de la vigencia 2023, por lo tanto, se recomienda continuar con el desarrollo de las capacitaciones.
- ✓ **Ítem 3:** Conforme con las evidencias anexas, se observa el cumplimiento de las diferentes capacitaciones y actividades previamente programadas, como se mencionó anteriormente se sugiere adjuntar documentación que permita conocer el desarrollo y cumplimiento de las capacitaciones realizadas al COPASST.
- ✓ **Ítem 4:** Frente a las capacitaciones virtuales que ha realizado el programa de Salud y Seguridad durante la vigencia 2023, desde Control Interno se conoce y ha dado respuesta al formato de evaluación después de cada presentación, sin embargo, con las evidencias expuestas no es posible determinar la evaluación de todas las capacitaciones realizadas, así como los resultados obtenidos.
- ✓ **Ítem 5:** Se observa el documento denominado “Programa de entrenamiento para la atención y manejo de animales de compañía PE02-PG02” así como dos actas de reunión de los meses de junio y julio de 2023 frente a capacitaciones de manejo animal, sin embargo, se recomienda que en las actas de reunión se plasme de manera más completa y detallada el desarrollo de las actividades ejecutadas durante la capacitación, así como adjuntar evidencias que demuestren la comprensión de la temática tratada por parte de los participantes.
- ✓ **Ítem 6:** De acuerdo con el documento “Política de seguridad y salud en el trabajo PE02-PL01” se evidencia actualización de este el día 21 de diciembre de 2022, así como la socialización por correo institucional del acta No. 36 donde se indica dicha actualización.
- ✓ **Ítem 7:** Se evidencia un acta de reunión y listado de asistencia del día 24 de noviembre de 2022, sin embargo, el acta no cuenta con el desarrollo de los temas tratados y no hay documentos que permitan conocer el cumplimiento de las tareas y compromisos pactados durante la reunión, por lo anterior, no es posible conocer la ejecución de la actividad establecida en el plan de mejoramiento.
- ✓ **Ítem 8:** Se observa el documento dominado “*Análisis al impacto de las acciones preventivas y correctivas de los accidentes de trabajo 2022*”, donde se establecen los resultados obtenidos de una encuesta realizada a catorce contratistas de la Subdirección de Atención a la Fauna. Desde Control Interno se sugiere continuar con la elaboración de este análisis, así como el cumplimiento a las recomendaciones dadas en dicho informe, tal como: “Se recomienda evaluar el impacto de forma semestral para continuar o cambiar las medias preventivas y correctivas generadas en las investigaciones de accidentes”.
- ✓ **Ítem 9:** Se observa la aprobación y adopción del procedimiento para la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos PE02-PR18, así como su socialización por correo electrónico mediante el acta No. 06 del 2023. Se recomienda continuar dando cumplimiento a dicho procedimiento.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- ✓ **Ítem 10:** Se evidencia acta de reunión del mes de julio de 2023, donde se expone el seguimiento a las medidas de control y prevención de riesgos. Se recomienda continuar con la actividad de acuerdo con lo establecido en el plan de mejoramiento.
- ✓ **Ítem 11:** De acuerdo con la revisión a las carpetas de archivo del área, se identificó organización de los documentos por orden cronológico, así como la clasificación de la información conforme con lo establecido en la tabla de retención, cabe mencionar que para el 2023 se está adelantando el proceso de transferencia documental de la vigencia 2020, siguiendo lo dispuesto en la normativa legal vigente y los procesos de gestión de archivo del Instituto.
- ✓ **Ítem 12:** Se identificó la adopción del procedimiento ejecución contractual PA02-PR20, así como del formato “Requisitos SST para contratistas PA02-PR20-F04”. Se recomienda adjuntar evidencias que permitan conocer la implementación del formato.
- ✓ **Ítem 13:** Se evidencia la elaboración del programa de estilos de vida y entornos laborales saludables 2023-2024, fomentando espacios y estilos de vida saludables para los servidores del Instituto, se recomienda realizar seguimiento a la ejecución de este programa.
- ✓ **Ítem 14:** Se evidencia solicitud a la ARL Positiva frente a las mediciones de dosimetría en el individuo, las cuales se deben realizar en el mes de agosto, se recomienda allegar evidencias pertinentes cuando se dé alcance a la actividad de acuerdo con el cronograma del plan de trabajo de SST.
- ✓ **Ítem 15:** Se observa el desarrollo y resultados de la encuesta musculoesquelético 2023, así como el seguimiento al cronograma de actividades PVE, se recomienda continuar con el cumplimiento total a las actividades previamente programadas.
- ✓ **Ítem 16:** Se hizo revisión de los formatos denominados “investigación de accidentes PE02-PR05-F01” donde se identificó diligenciamiento total de este, incluyendo la fecha en que ocurrió el accidente laboral, así como las de seguimiento.
- ✓ **Ítem 17:** De acuerdo con las evidencias anexas, se observa cumplimiento de la acción dispuesta en el plan de mejoramiento, se recomienda continuar con la ejecución de esta para la vigencia 2023.
- ✓ **Ítem 18:** Si bien, se evidencia el correo del programa de salud y seguridad en el trabajo del instituto dirigido a la ARL, refiriendo la inconformidad frente a la entrega inoportuna de medicamentos, no se observa respuesta frente a dicha solicitud o seguimiento que permita conocer los tiempos de entrega de los medicamentos.
- ✓ **Ítem 19:** Conforme con lo expuesto en el seguimiento realizado por el programa, se recomienda anexar los documentos pertinentes que permitan conocer los resultados de laboratorio.
- ✓ **Ítem 20:** Se observa el ajuste de información de los indicadores en la plataforma SIDEAP para la vigencia 2023, se recomienda continuar con esta actividad para las siguientes vigencias.
- ✓ **Ítem 21:** De acuerdo con el reporte en el Plan Operativo Anual – POA, se identifica el reporte de ausentismo en la plataforma digital SIDEAP, dicho reporte se realiza solo para los funcionarios del Instituto, la profesional contratista de seguridad y salud en el trabajo indicó que se han presentado principalmente por incapacidad y enfermedad común, mas no por accidentes laborales.
- ✓ **Ítem 22:** Se observa el correo electrónico donde el proceso de seguridad y salud en el trabajo remite la solicitud a la mesa de servicios de IDPYBA, referente a la verificación de permisos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

frente a los diferentes documentos en el listado maestro, sin embargo, al revisar dichos formatos en el listado maestro se evidenció que ciertos archivos no se pueden visualizar.

- ✓ **Ítem 23:** Se evidencia actas de reuniones donde se identifica capacitación frente al adecuado uso de elementos de protección personal, así como la presentación del informe de SST a la alta dirección en el mes de julio 2023, de acuerdo con el seguimiento realizado por el proceso, se recomienda continuar con la ejecución de la actividad dispuesta en el plan de mejoramiento.
- ✓ **Ítem 24:** Se observa el correo remitido al área de recursos físicos, dando las recomendaciones pertinentes frente a la inspección de seguridad, estructura, orden y aseo que se realizó por del programa de SST, sin embargo, no se observa el seguimiento a estas recomendaciones, así como la solicitud y ejecución de las capacitaciones de técnicas de bioseguridad a los trabajadores de las dos sedes del Instituto.

2. Verificación del cumplimiento de los procedimientos y normativa asociada a liquidación de nómina y prestaciones sociales.

El proceso de Talento Humano del IDPYBA cuenta con el procedimiento PE02-PR14 Liquidación de nómina, el cual tiene como objetivo *“Liquidar los salarios y prestaciones sociales mensuales, con abono a cuenta u otro medio de pago debidamente autorizado, de los Servidores Públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar animal de conformidad con la normatividad vigente, con oportunidad y calidad de acuerdo con las novedades recibidas durante el periodo a liquidar para lograr generar una información confiable”*. Este procedimiento, así como sus documentos anexos (PE02-PR14-IN01 Instructivo trámite incapacidades y PE02-PR14-IN02 Instructivo liquidación prestaciones sociales) se utilizaron como base para la realización de la revisión de la nómina y prestaciones sociales.

Para este fin, se le solicitaron al proceso las liquidaciones de las nóminas que fueron efectuadas de enero a julio del 2023 mediante el aplicativo ZBOX - Nómina con el objetivo de realizar una revisión aleatoria de los cálculos realizados con respecto a las novedades y factores salariales de cada uno de los servidores.

De acuerdo con la información reportada y comentada por el proceso, la nómina se liquida en un primer momento mediante el módulo de nómina de ZBOX, sistema de información contratado para este fin. Posteriormente, la profesional especializada de Talento Humano y la contratista designada realizan una validación mediante archivos de Excel para verificar que los conceptos y novedades a liquidar sean los correctos, dando cumplimiento al procedimiento de Liquidación de nómina y a las acciones establecidas en el Plan de Acción para mitigar los riesgos de gestión asociados a este particular. Una vez ajustada, en caso de que se requiera, se genera la liquidación definitiva.

De lo observado se encuentran las siguientes situaciones:

1. En el mes de abril se realizó la liquidación de las asignaciones salariales de los cargos técnicos administrativos teniendo en cuenta el porcentaje de incremento salarial de 14.62%, de acuerdo con los Decretos 067, 068, 069, 070 y 071 de 2023, sin considerar los topes



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

señalados en la Circular Conjunta Externa SDH-000002 del 3 de marzo de 2023³, establecidos a partir del Decreto 462 de 2022, artículo 7 “*Límite máximo salarial mensual para empleados públicos de entidades territoriales. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2022 queda determinado así:*

Imagen 19. Límite de asignación básica mensual Decreto 462 de 2022:

NIVEL JERARQUICO SISTEMA GENERAL	LIMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
Directivo	15.901.409
Asesor	12.710.497
Profesional	8.879.305
Técnico	3.291.615
Asistencial	3.258.955

Fuente: tomado del Acuerdo n° 001 de 2023 IDPYBA

Lo anterior, puesto que el Gobierno Nacional no había fijado para tal fecha los límites salariales para los empleados públicos de las entidades territoriales correspondientes al año 2023.

Como consecuencia de lo anterior, en la liquidación de la nómina del mes de mayo se hicieron los ajustes del límite máximo de la asignación básica mensual para el nivel técnico pagado en abril, descuentos efectuados con la previa notificación y autorización del servidor. Sin embargo, en lo relacionado con la planilla integrada de liquidación de aportes – PILA, de acuerdo con lo comunicado por la técnica Administrativa de Nómina, el ajuste de lo cotizado de más se realizará cuando se liquide el pago del retroactivo salarial, en tanto que, en el momento en que se reconozca el aumento salarial correspondiente al año 2023, se deberán hacer los respectivos aportes a los sistemas de seguridad social correspondientes al incremento.

Frente a este particular, y teniendo en cuenta que Control Interno el día 25 de agosto de 2023 remitió el informe preliminar al proceso, es relevante agregar el comentario realizado por parte de la profesional especializada de Talento Humano:

“(…) En Julio de 2023 conforme con lo previsto en el parágrafo del numeral 24 del Acuerdo Colectivo Laboral Distrital 2022 se indica que se debe ajustar las asignaciones básicas de los empleos de los niveles directivo y asesor, al catorce coma sesenta y dos por ciento (14,62%). Por lo tanto, este año se han presentado diferentes directrices que a la fecha ha llevado a distintos reprocesamientos del retroactivo por parte nómina junto al proveedor tecnológico del programa de nómina ZBOX”.

2. Durante el periodo comprendido entre enero y julio no se hicieron pagos de aportes a seguridad social de forma extemporánea que dieran lugar a la generación de intereses de

³ Lineamientos para el incremento salarial de los empleados públicos - vigencia 2023, por parte de las juntas directivas o consejos de entidades descentralizadas del orden distrital.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



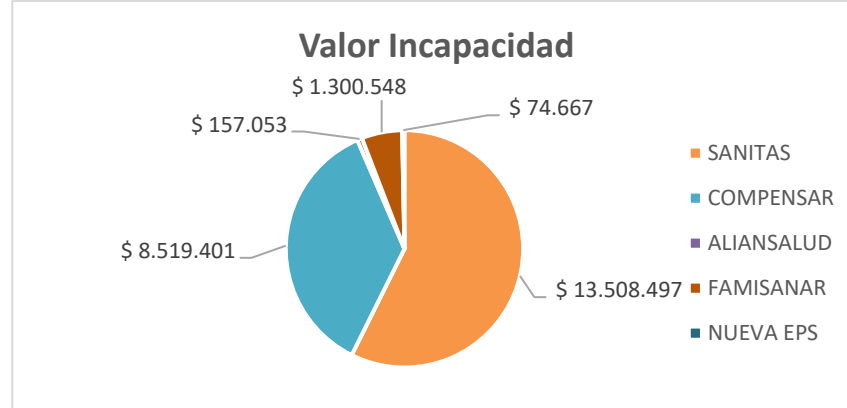
INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

mora. Esta información se corroboró mediante la revisión de los resúmenes de pago de las planillas liquidadas de enero a julio de 2023 entregados por el proceso.

- Debido a que el proceso de liquidación de vacaciones de los servidores contempla la deducción de aportes del trabajador a los sistemas de salud y pensión de la totalidad del periodo vacacional, con independencia de si este se disfruta en un mismo mes o queda fraccionado en dos meses, y que, en consecuencia, la apropiación de recursos se hace teniendo en cuenta todo el periodo vacacional y no solo lo correspondiente a la fracción de cotización del mes, se genera una diferencia entre la liquidación de aportes a seguridad social que realizan los procesos de Nómina y Contabilidad. Por lo anterior, se lleva a cabo mensualmente una reunión entre la Técnica administrativa – Nómina y contratista de Financiera, en la cual la técnica administrativa de Nómina aclara las diferencias encontradas entre ambos procesos. De la anterior conciliación se levanta un acta de reunión mensual para dejar constancia de las diferencias y ajustes a realizar durante el siguiente periodo.
- De igual forma, otra de las partidas que se consideran dentro de la conciliación de nómina realizada mensualmente es la de cuentas por cobrar originadas por las incapacidades cobradas las Entidades Promotoras de Salud – EPS cuando haya lugar. De acuerdo con lo información reportada por el proceso de Nómina, para llevar control de las incapacidades de las y los servidores, se utilizan dos matrices en archivo de Excel: la primera relaciona el nombre del servidor, la fecha de la incapacidad y el importe a cobrar, datos que se agrupan por EPS, de forma que se obtenga el valor total a cobrar por cada una; la segunda detalla la gestión llevada a cabo para el recobro de las incapacidades, manteniendo la agrupación por cada EPS.

De acuerdo con el valor conciliado a 30 de junio de 2023, las cuentas por cobrar por este concepto ascendieron a \$23.560.000, mismo valor que se reporta en el Estado de Situación Financiera publicado en la sede electrónica del IDPYBA⁴. En la imagen siguiente se señala la composición de dicho importe:

Imagen 20. Composición de las cuentas por cobrar por EPS a 30 de junio de 2023



Elaboración propia

Como es posible observar, las cuentas por cobrar más representativas corresponden a EPS SANITAS y EPS COMPENSAR. De esta última, la edad de la cartera corresponde a “3 años

⁴ <https://www.animalesbog.gov.co/content/estado-situaci%C3%B3n-financiera-junio-2023>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

o más”, de acuerdo con la clasificación que han utilizado los procesos de Nómina y Financiera para caracterizar la cuenta.

De acuerdo con la matriz de control de incapacidades señalada previamente, cinco (5) de las incapacidades que se encuentran en proceso de recobro a las EPS corresponden a servidores que presentaron incapacidad habiendo tenido menos de cuatro (4) semanas cotizadas de forma ininterrumpida. Al respecto, la Secretaría de Hacienda Distrital emitió Circular Externa No.27 *“Reconocimiento incapacidades, licencias de maternidad y paternidad”* el 30 de junio de 2023, en donde señala que, a partir del Concepto 212200 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, *“cuando no se cumpla esta condición [que los afiliados cotizantes hayan efectuado aportes por un mínimo de cuatro (4) semanas], están a cargo del empleador el valor de las incapacidades por enfermedad general a que tengan derecho sus trabajadores, debido a que en estos eventos no procede el reembolso por parte de la EPS”*.

Dado que dentro de las actas de reunión que soportan las conciliaciones realizadas no se encuentra la conciliación del mes de julio, en el entendido que según lo manifiesta la Técnico Administrativo de Nómina y la Profesional Especializada - Talento Humano, el documento se encontraba en proyección por parte del equipo de Financiera y, pese a que el mismo fue solicitado al citado equipo por parte de la Técnico de Nómina a través de correo electrónico del 10 de agosto de 2023, el mismo no fue remitido, por ende se desconoce si esta información se tuvo en cuenta o no, se recomienda realizar el trámite y ajuste correspondientes, de forma que se reduzca la cuenta por cobrar por este concepto.

5. La Oficina Jurídica presentó oficio 2023IE0001957 con fecha del 21 de junio de 2023 en el que informa el desistimiento de la demanda laboral ordinaria no. 2023-00056, como consecuencia de la decisión tomada en el Comité de Sostenibilidad Contable llevado a cabo en la misma fecha, del cual se solicitó el acta en la reunión realizada con la técnica administrativa – Nómina y profesional especializada – Talento Humano el día 9 de agosto y cuyo plazo de entrega, junto con el resto de la información, fue el 11 de agosto; sin embargo, esta no fue remitida, dado que según lo manifiesta la Técnico Administrativo de Nómina y la Profesional Especializada - Talento Humano, el acta es proyectada por el equipo de Financiera y, pese a que la misma fue solicitada al citado equipo por parte de la Técnico de Nómina a través de correo electrónico del 10 de agosto de 2023, la misma no fue remitida, por lo que se deja la observación en el presente informe.

La decisión previamente señalada se comunicó en el Comité de Conciliación no. 12, llevado a cabo el 29 de junio de 2023. Al respecto, Myriam Lara, abogada de la Oficina Jurídica del IDPYBA, señaló que *“no había probabilidad de éxito procesal, ya que no existe ninguna disposición legal que establezca que las licencias liquidadas y reconocidas deban ser reliquidadas con el aumento de los salarios. Se esperará a que la juez se pronuncie y se remitirá a Corporativa la decisión del caso para lo pertinente”*⁵.

6. La servidora Diana Marcela Gómez Ánzola, mediante radicado 2023IE0001715 solicitó el desistimiento de la realización del trámite de transcripción de incapacidad, autorizando el descuento en la nómina del mes de julio del valor previamente pagado por este concepto.

⁵ Información extraída del Acta N° 12 del Comité de Conciliación IDPYBA.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Dicho descuento se ve reflejado en la liquidación de la nómina del julio, dando cuenta de la aplicación de este.

7. Del periodo de estudio se verificó el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento de tres situaciones administrativas, que se detallarán a continuación:

- Licencia de maternidad: de acuerdo con el artículo 1° de la Ley 1822 del 2017, numeral 3: *“Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público”*, requisito exigible en el numeral 4.2.2.1. del procedimiento PE02-PR08 Situaciones administrativas. En consecuencia y como lo reportó los procesos de Talento Humano y Nómina, la servidora radicó la incapacidad en la que señala el periodo de licencia, así como un certificado de nacido vivo. La licencia se concedió mediante Resolución 137 del 8 de marzo del 2023.
- Licencia no remunerada para adelantar estudios: De acuerdo con el artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 1083 de 2015, *“El nominador la otorgará siempre y cuando no se afecte el servicio y el empleado cumpla las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad, 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, 3. Acreditar la duración del programa académico, y 4. Adjuntar copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia”*, requisitos señalados de forma expresa en el procedimiento PE02-PR08 Situaciones administrativas. La servidora que realizó la solicitud, adjunto al formato PE02-PR08-F01 Solicitud de Permisos, Licencias o Comisiones, allegó los soportes que dieron cumplimiento a las condiciones exigibles tanto en el procedimiento en mención, como en las disposiciones vigentes. Así, tomó posesión de su cargo el 19 de enero de 2022, con Acta N° 80; obtuvo en la evaluación de desempeño laboral del último año de servicio una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, y las certificaciones emitidas por la institución educativa donde desarrollará los estudios de posgrado indican la admisión de la servidora al programa, además de contar con las fechas del periodo académico de 2023. El cumplimiento de los requisitos se señala en las consideraciones de la Resolución 074 de 2023 del 28 de febrero de 2023.
- Permiso sindical (remunerado): el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública en la Circular Externa Conjunta 0098 del 26 de diciembre de 2007, en cuanto a los lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para los empleados públicos, señala: *“1. La entidad empleadora debe conceder permisos sindicales remunerados a quienes sean designados por la organización sindical para atender las responsabilidades propias del ejercicio del derecho de asociación sindical; 2. Los permisos sindicales deberán ser solicitados por el representante legal o Secretario General de la organización sindical como mínimo con cinco días de anticipación, a efectos de que el empleador pueda autorizarlos sin que se afecte la debida prestación del servicio. La solicitud deberá contener la identificación de cada uno de los beneficiarios, la finalidad general del permiso y la*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

duración del mismo, y 3. Los permisos sindicales serán otorgados mediante acto administrativo expedido por el nominador o por el funcionario que este delegue para tal efecto, así como las fechas de iniciación y culminación del permiso". Adicionalmente, el procedimiento PE02-PR08 Situaciones administrativas de forma expresa señala en el numeral 4.3.2. que *"la o el servidor público debidamente sindicalizado que requiera el respectivo permiso, deberá solicitar a su Confederación Sindical que remita a la Subdirección de Gestión Corporativa la solicitud formal del permiso, indicando, nombre de las y los representantes, fecha, finalidad, tiempo requerido, evento y naturaleza de este, conforme a las indicaciones en la normatividad citada [Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015]"*.

De conformidad con previamente expresado, el Sindicato Único de Trabajadores del Estado – SUNET radicó la solicitud de permiso sindical para cinco servidores para asistir *"a la etapa de arreglo directo que estará comprendida por veinte (20) días hábiles, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Decreto 160 de 2014"* desde el 22 de marzo al 28 de abril de 2023. Este permiso sindical se concedió mediante Resolución 189 de 2023.

8. De acuerdo con el procedimiento PE02-PR14 Liquidación de nómina, para la solicitud de disminución de la base gravable de la retención en la fuente, es necesario que las y los servidores radiquen los soportes correspondientes a la deducción que desean que se tenga en cuenta. Dentro de estos soportes se encuentran los siguientes:

- ✓ *Certificación donde conste el valor pagado de medicina prepagada, planes adicionales de salud y seguros de salud*
- ✓ *Certificado donde se indique el pago por intereses y corrección monetaria del crédito de vivienda.*
- ✓ *Certificación del número de cuenta destino para el aporte AFC*
- ✓ *Registro civil para los dependientes menores de edad o*
 - *Certificación de medicina legal cuando los hijos mayores de 18 años se encuentren en dependencia originada en factores físicos o psicológicos.*
 - *Certificación de estudios para hijos entre 18 y 23 años cuando el padre o la madre se encuentren financiándolos.*
- ✓ *Certificación de un contador público para los siguientes dependientes que se encuentren en situación de dependencia por ausencia de ingresos o egresos en el año menores a 260 UVT:*
 - *Cónyuge o compañero permanente.*
 - *Padres*
 - *Hermanos*

Por lo anterior y una vez revisadas las liquidaciones de la nómina de enero a julio de 2023, se solicitaron al proceso de Nómina los soportes radicados por cinco servidores, en aras de verificar tanto el cálculo de la retención en la fuente, como el cumplimiento de lo dispuesto por la normativa y el procedimiento. De esta comprobación, se encuentra que el cálculo de retención en la fuente tiene en cuenta las modificaciones efectuadas al Estatuto Tributario por la Ley 2277 de 2022, *"Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria para la igualdad y la justicia social y se dictan otras disposiciones"*, así como el cumplimiento de lo establecido en el procedimiento para la realización del trámite.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Se recomienda frente al proceso de Nómina gestionar con el proveedor electrónico de ZBOX (ETB) una mesa de trabajo que esté integrada por los procesos de Nómina, Talento Humano y Financiera y apoyada por el equipo de Tecnologías de la Información, de modo que la parametrización requerida quede acorde con las necesidades de los procesos que reportan y reciben la información, de forma tal que la posibilidad de materialización del riesgo se reduzca y el proceso pueda ser más eficiente.

3. Seguimiento de la Directiva 015 de 2022.

• Revisión de las hojas de vida:

Con el propósito de verificar el contenido de los expedientes de hojas de vida de los servidores con corte al 31 de julio de 2023, por parte de Control Interno se solicitó al proceso de Talento Humano las carpetas sobre las cuales se revisaron los aspectos que se relacionan en el Anexo 1.

Además, considerando el seguimiento que realizó la Veeduría Distrital sobre la implementación de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, se verificó por Control Interno el avance de los puntos que se relacionan a continuación:

- Avances en el desarrollo del sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral.
- Registro Público de Carrera Administrativa de todos los servidores con corte a junio de 2023.
- Avances en la adopción del procedimiento para el Registro Público de Carrera Administrativa

Lo anterior en consecuencia de las observaciones que se recibieron en cuanto a:

La conformación de la Comisión de Personal de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado por el artículo 3 del Decreto 498 de 2020, *en todas las entidades del Estado debe existir una Comisión de Personal, órgano integrado por dos (2) representantes de la Entidad designados por el nominador o quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados, elegidos por éstos.*

Con arreglo a lo anterior, se verificó la información publicada en la sede electrónica del Instituto en la que se encontró la Resolución 424 de 2022 “*Por la cual se conforma la Comisión del Personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) para la vigencia 2022-2024*”; no obstante, dicha Comisión de Personal se efectuó en el mes de noviembre de 2022,

En cuanto a la observación anterior y teniendo en cuenta que el 25 de julio de 2023 se remitió el informe preliminar, es pertinente precisar los comentarios que se recibieron desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, en relación con el seguimiento que efectuó la Veeduría Distrital sobre la implementación de la Directiva 015 de 2022, en específico en cuanto al tema de conformación de la comisión del personal:

“(…) Al respecto, es pertinente indicar que teniendo en cuenta que el personal del IDPYBA, para la fecha, se encontraba en su totalidad en periodo de prueba en carrera administrativa y, teniendo en cuenta que no había servidores en provisionalidad, no era posible la conformación de la Comisión de Personal antes que estos superaran el periodo de prueba, toda vez que no es viable conformar esta instancia con personal en periodo de prueba (…)”



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Frente a los aspectos relacionados con la Evaluación de Desempeño Laboral, en primer lugar; es preciso señalar que se tuvo como soporte los documentos adjuntos en los expedientes de hoja de vida en donde se revisó la Evaluación de Desempeño Laboral del segundo semestre de 2022 y del primer semestre de 2022 y se hicieron las recomendaciones pertinentes.

En segundo lugar, se solicitó información sobre el avance en el desarrollo del sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral; conforme a esto, se comunicó por el proceso lo siguiente:

“(...) Conforme lo establece el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) las entidades deben desarrollar sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptarán el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este sentido, el IDPYBA a partir de diciembre de 2021, vigencia en la cual inició con la provisión de la planta de personal en periodo de prueba con los elegibles que superaron el Concurso de Méritos Distrito Capital 4, ha cumplido en los términos establecidos, con la evaluación de los servidores que han superado el periodo de prueba en carrera administrativa a través del sistema tipo de la CNSC. Por lo anterior, una vez se venzan las listas de elegibles emitidas por la CNSC, las cuales inicia su vencimiento a partir del mes de noviembre de 2023, se iniciará con el proceso de implementación del sistema propio de EDL. Es de resaltar que, con anterioridad a la provisión de la planta con servidores de carrera administrativa el IDPYBA no tenía desarrollado el sistema propio de EDL en el entendido que su planta de personal estaba provista con servidores en provisionalidad. (...)”

Por su parte, dada la importancia del Registro Público de Carrera Administrativa al ser la herramienta que suministra la información actualizada de las personas que ostentan derechos de carrera, se solicitó el Registro Público de Carrera Administrativa de todos los servidores con corte a junio de 2023; en este sentido, el proceso realizó la siguiente apreciación:

“(...) Respecto a las obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de carrera administrativa, específicamente en lo que concierne con adelantar los trámites ante el Registro Público de Carrera (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones), en cumplimiento de las normas vigentes, nos permitimos indicar que frente a la obligación de realizar el reporte de inscripción de los servidores que han superado su periodo de prueba, esto se ha realizado oportunamente una vez los servidores han superado su periodo de prueba, remitiendo los documentos requeridos para esto por la CNSC, como lo son: Acta de Posesión, calificación definitiva del EDL en Periodo de Prueba, ficha técnica del empleo y resolución de nombramiento, así como la de prorroga en los casos requeridos, una vez la CNSC recibe los citados documentos esta es la encargada de adelantar todo el procedimiento de registro del servidor en el RPCA.

En este orden de ideas, el procedimiento para el RPCA, lo surte directamente la CNSC quienes expiden las resoluciones de anotación, por medio de las cuales inscriben en el registro público de carrera administrativa a los servidores públicos. (...)”

Aunado a lo descrito, se adjuntó por parte de los apoyos del proceso los siguientes documentos respecto de cada uno de los servidores: acta de posesión, evaluación de desempeño laboral,



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

resolución por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a los servidores públicos, formato de actualización de información personal para notificaciones y resolución por medio de la cual se hace un nombramiento en periodo de prueba.

Conforme a lo anterior, se recomienda continuar con las actividades relacionadas con los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera, el reporte y la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, la adopción de un sistema propio de evaluación de los servidores de carrera y la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa como herramienta en la que se suministra la información de los servidores que ostentan derechos de carrera.

4. Riesgos de gestión y corrupción.

Frente a los riesgos de gestión y corrupción, Control Interno realiza seguimiento cuatrimestral, los cuales se encuentran publicados en la sede electrónica del Instituto en los siguientes enlaces.

- <https://www.animalesbog.gov.co/transparencia/control/reportes-control-interno/riesgos-gesti%C3%B3n-primer-seguimiento-talento-humano>
- <https://www.animalesbog.gov.co/transparencia/control/reportes-control-interno/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano-2023-y-riesgos-de-corrupcion>

Así mismo, en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno realizado el 31 de julio de 2023, se presentó el estado de cumplimiento de las acciones del proceso de talento humano, y no hay materialización del riesgo. Sin embargo, es importante señalar que el riesgo identificado para la vigencia está supeditado a la funcionalidad de la herramienta utilizada para la liquidación de la nómina, lo que implica varios reprocesos en la liquidación de la nómina. Por lo que se recomienda gestionar con el proveedor electrónico una mesa de trabajo que esté integrada por los procesos de Nómina, Talento Humano y Financiera y apoyada por el equipo de Tecnologías de la Información, de modo que la parametrización requerida quede acorde con las necesidades de los procesos que reportan y reciben la información, de forma tal que la posibilidad de materialización del riesgo se reduzca y el proceso pueda ser más eficiente.

5. Indicadores – POA.

Considerando que el Plan Operativo Anual – POA sirve para visualizar el porcentaje de ejecución de los indicadores que se pretenden alcanzar durante la vigencia, se tomaron los resultados plasmados en el seguimiento con corte a junio de 2023, publicado en la Sede electrónica del Instituto, en el que se identificó lo siguiente:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Imagen 21. Plan Operativo Anual POA - Tomada de la Sede electrónica del IDPYBA

Talento Humano	Rediseño institucional efectuado en materia de CID	Medir la gestión de presentación y ajuste del Estudio Técnico de Rediseño Institucional y todo lo que ello implica.	100.00%	Se remiten oficio solicitando delegación para realizar mesas de trabajo con servidores del IDPYBA por dependencia. Se reciben solicitudes de los jefes inmediatos con las delegaciones correspondientes, se envía oficio bajo radicado 2023EE0007122 a la secretaría Distrital de Hacienda y bajo el radicado 2023EE0007120 al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a los cuales se solicita mesa técnica para abordar tema de rediseño institucional. La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano tiene como objetivos estratégicos : (i) fortalecer y mejorar la calidad de vida de los servidores a través de estrategias que les permitan equilibrar sus áreas de funcionamiento, como lo son el trabajo, la familia, el ámbito social, (ii) fortalecer sus conocimientos con relación a su quehacer, (iii) desarrollar capacidades y habilidades que le permitan responder de manera efectiva, pero además, (iv) que le facilite crear e innovar desde su puesto de trabajo y, por último, a través de toda la información que se recopila, (v) la capacidad de generar actos de cuidado por parte de la entidad y la generación de conciencia que favorezca el autocuidado. Para el mes de junio de 2023, se tenían programadas 12 capacitaciones de las cuales se realizaron 12: 1.Capacitación ética animal, cuyo objetivo consiste en exponer a las y los participantes los elementos conceptuales más relevantes que permiten hablar de una ética animal, a través del relacionamiento y extrapolación de elementos contextuales, antecedentes, principios, valores y derechos antropocéntricos, reformulados a través del enfoque antiespecista e interspecie. modalidad: virtual plataforma teams. 2.Capacitación protección y bienestar animal casuística- experiencias de grupos en el idpyba, cuyo objetivo consiste en indicar los preceptos básicos de bienestar animal y como desde el área de inspección y vigilancia se realiza esta labor. modalidad: presencial sede administrativa salón 314. 3.Capacitación contabilidad pública y presupuesto, cuyo objetivo consiste en abordar temas de contabilidad pública y presupuesto con las y los funcionarios del idpyba, dando a conocer situaciones financieras. modalidad: presencial sede administrativa salón 314. 4.Capacitación sistema de información siseop, bogotá te escucha y az digital, cuyo objetivo consiste en conocer la importancia y el manejo de los sistemas de información siseop, az digital y bogotá te escucha. modalidad: virtual plataforma teams. 5. Taller sobre utilidades y beneficios de herramientas tecnológicas, g suite, herramientas de autogestión y herramientas olímpicas de nivel intermedio, cuyo objetivo consiste en conocer los beneficios de las herramientas tecnológicas: olímpica office365-sharepoint, (crear sitios, grupos de trabajo y validación de permisos) 2. introducción y sensibilización planner, visión, excel (formulas intermedias, macros, tablas dinámicas). modalidad: virtual plataforma teams. 6.Capacitación plan de emergencias – primeros auxilios, cuyo objetivo consiste en capacitar a los miembros de la brigada del idpyba, y en tanto actores(as) del sistema de emergencias médicas, contemos con la capacitación necesaria en los temas de emergencias, desastres, urgencias y emergencias en salud, con la finalidad de apoyar a la comunidad del idpyba en las posibles situaciones de urgencias, emergencias o desastres. modalidad: presencial. 7.Capacitación seguridad vial – sentidos en todo sentido, cuyo objetivo consiste en sensibilizar a las y los participantes frente a las normas vales, con el fin de crear conciencia en la importancia de poner todos nuestros sentidos al momento de manejar, con el fin de prevenir posibles accidentes. modalidad: presencial unidad de cuidado animal. 8.Capacitación pre biomecánico – molestias y dolores por movimientos repetitivos en el trabajo, cuyo objetivo consiste en prevenir lesiones corporales ocasionadas por la mala manipulación, carga, transporte y disposición de herramientas y materiales. modalidad: virtual plataforma teams.
Talento Humano	Desarrollar las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación PIC	Medir el cumplimiento de ejecución del PIC	100.00%	La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano tiene como objetivos estratégicos : (i) fortalecer y mejorar la calidad de vida de los servidores a través de estrategias que les permitan equilibrar sus áreas de funcionamiento, como lo son el trabajo, la familia, el ámbito social, (ii) fortalecer sus conocimientos con relación a su quehacer, (iii) desarrollar capacidades y habilidades que le permitan responder de manera efectiva, pero además, (iv) que le facilite crear e innovar desde su puesto de trabajo y, por último, a través de toda la información que se recopila, (v) la capacidad de generar actos de cuidado por parte de la entidad y la generación de conciencia que favorezca el autocuidado. Para el mes de junio de 2023, se tenían programadas 13 actividades de bienestar de las cuales se realizaron 15: 1.Actividad reconocimiento de cumpleaños, cuyo objetivo consiste en reconocer a través de la exaltación de este día, la importancia del servidor y su labor en el instituto, a través de la socialización de pieza de cumpleaños, entrega de incentivo y memorando de entrega de incentivo. 2.Actividad conmemoración día del campesino, cuyo objetivo consiste en conmemorar a todos nuestros(as) campesinos(as) que, con su labor trabajan y cultivan la tierra para brindarnos los mejores alimentos para nosotros y nuestras familias, a través de pieza gráfica. 3.Actividad conmemoración día del medio ambiente, cuyo objetivo consiste en concientizar sobre el bienestar del planeta y su conservación, más allá de una conmemoración es realizar una reflexión frente a lo que cada una y uno estamos aportando para cuidar nuestro planeta, a través de pieza gráfica. 4.Actividad conmemoración día del abogado, cuyo objetivo consiste en evaluar la ardua labor de nuestros compañeros(as) abogados(as) del IDPYBA, a través de pieza gráfica. 5.Actividad conmemoración día del zootecnista, cuyo objetivo consiste en conmemorar a todos y todas los y las zootecnistas, exaltando su labor, a través de pieza gráfica. 6.Actividad conmemoración día nacional y distrital del servidor público, cuyo objetivo consiste en reconocer el compromiso, responsabilidad y honestidad gran importancia en el servicio público para alcanzar las metas de la entidad, mediante entrega de reconocimiento. 7.Actividad entrega de reconocimiento exaltando el día del padre, a través de la socialización de pieza gráfica, memorando y entrega de incentivo. 8.Actividades ludico recreativa con los hijos de funcionarios(as) vacaciones recreativas, cuyo objetivo consiste en incentivar espacios para el disfrute de los funcionarios(as) con sus hijos e hijas. 9.Actividad eventos culturales proyección tarde de película, cuyo objetivo consiste en incentivar los espacios de ocio y recreación para el bienestar de las y los funcionarios(as) del IDPYBA. 10.Actividad promoción del uso de la bicicleta, donse se realizo entrega de reconocimiento a funcionarios que más usaron la bicicleta para asistir al trabajo, cuyo objetivo consiste en sensibilizar y concientizar frente al cuidado del medio ambiente, buscando incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible. 11.Actividad entrega de material alusivo al tema de comunicación asertiva, cuyo objetivo consiste en propiciar herramientas para mejorar la comunicación asertiva no solo en el ambiente laboral si no familiar. 12.Actividad taller outdoor, nuevas formas de organización - fomento de prácticas laborales, cuyo objetivo consiste en fortalecer el sentido de pertenencia que la persona siente y reflexionar al fortalecer condiciones que el equipo.
Talento Humano	Desarrollar las actividades del programa de bienestar social e incentivos	Medir el cumplimiento de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos	108.33%	La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano tiene como objetivos estratégicos : (i) fortalecer y mejorar la calidad de vida de los servidores a través de estrategias que les permitan equilibrar sus áreas de funcionamiento, como lo son el trabajo, la familia, el ámbito social, (ii) fortalecer sus conocimientos con relación a su quehacer, (iii) desarrollar capacidades y habilidades que le permitan responder de manera efectiva, pero además, (iv) que le facilite crear e innovar desde su puesto de trabajo y, por último, a través de toda la información que se recopila, (v) la capacidad de generar actos de cuidado por parte de la entidad y la generación de conciencia que favorezca el autocuidado. Para el mes de junio de 2023, se tenían programadas 11 actividades de seguridad y salud en el trabajo de las cuales se realizaron 11: 1.Actualización de la matriz de riesgo ajustando matrices las áreas misionales del Instituto y ajustan los controles y las medidas de intervención. 2.Diligenciamiento de los indicadores, según el tiempo de periodicidad de los mismos en la plataforma SIEAP. 3.Verificación de la documentación con el equipo SST y el COPASST. 4.Acompañamiento a reunión mensual COPASST, donde se dieron los avances de las actividades de JUNIO 2023, se analizo la accidentalidad y se proyectó el plan de acción del COPASST para el mes de Julio. 5.Seguimiento a las diecisiete (17) capacitaciones proyectadas a come junio, evidenciando la ejecución de la totalidad de las capacitaciones programadas. 6.Diseño del programa de vigilancia epidemiológico cardiovascular, el cual se envía mediante correo electrónico a la oficina de planeación para su revisión. 7.Diseño del programa de orden y aseo, el cual se envía mediante correo electrónico a la oficina de planeación para su revisión. 8.Reporte de cuatro (4) accidentes y se realiza una investigación conforme a los tiempos establecidos. 9.Seguimiento de las acciones preventivas y correctivas, donde se evidencio en el año diecisiete investigaciones realizadas, de las cuales se han realizado nueve (9) acciones preventivas, se tienen proyectadas seis (6) y tres (3) están en ejecución. 10.Revisión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta 24 preguntas realizadas al equipo de SST del Instituto. 11.Seguimiento de las veinticuatro (24) recomendaciones realizadas en la auditoría realizada en el año 2022, se hace el cierre de veintitres (23) y por ejecutar una (1), la cual se realizara al finalizar la vigencia.
Talento Humano	Desarrollar el Plan anual de seguridad y salud en el trabajo	Medir el cumplimiento de ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	91.67%	La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano tiene como objetivos estratégicos : (i) fortalecer y mejorar la calidad de vida de los servidores a través de estrategias que les permitan equilibrar sus áreas de funcionamiento, como lo son el trabajo, la familia, el ámbito social, (ii) fortalecer sus conocimientos con relación a su quehacer, (iii) desarrollar capacidades y habilidades que le permitan responder de manera efectiva, pero además, (iv) que le facilite crear e innovar desde su puesto de trabajo y, por último, a través de toda la información que se recopila, (v) la capacidad de generar actos de cuidado por parte de la entidad y la generación de conciencia que favorezca el autocuidado. Para el mes de junio de 2023, se tenían programadas 4 actividades en seguridad vial, de las cuales se realizaron 4: 1.Se realiza el comité vial No 8, el día 29 de junio. 2.Se Socializa el programa de fletaje a los conductores del Instituto, mediante correo electrónico. 3.Se realiza el diligenciamiento de los indicadores según su periodicidad. 4.Se realiza la verificación de la lista de chequeo preoperacionales de los vehículos del IDPYBA.
Talento Humano	Medir el cumplimiento de ejecución del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Medir el cumplimiento de ejecución del Plan Estratégico de Seguridad Vial	80.00%	La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano tiene como objetivos estratégicos : (i) fortalecer y mejorar la calidad de vida de los servidores a través de estrategias que les permitan equilibrar sus áreas de funcionamiento, como lo son el trabajo, la familia, el ámbito social, (ii) fortalecer sus conocimientos con relación a su quehacer, (iii) desarrollar capacidades y habilidades que le permitan responder de manera efectiva, pero además, (iv) que le facilite crear e innovar desde su puesto de trabajo y, por último, a través de toda la información que se recopila, (v) la capacidad de generar actos de cuidado por parte de la entidad y la generación de conciencia que favorezca el autocuidado. Para el mes de junio de 2023, se tenían programadas 4 actividades en seguridad vial, de las cuales se realizaron 4: 1.Se realiza el comité vial No 8, el día 29 de junio. 2.Se Socializa el programa de fletaje a los conductores del Instituto, mediante correo electrónico. 3.Se realiza el diligenciamiento de los indicadores según su periodicidad. 4.Se realiza la verificación de la lista de chequeo preoperacionales de los vehículos del IDPYBA.

Conforme a las actividades plasmadas y a los porcentajes de cumplimiento alcanzados con corte a junio de 2023, se recomienda identificar las razones que conllevan a la sobre ejecución mensual de lo programado, con el fin de que al finalizar la vigencia no se presenten sobre ejecuciones de lo planificado. Asimismo, se recomienda que el proceso cuente con todos los soportes de las



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

actividades que se señalan en el análisis de los resultados del indicador para que se pueda constatar la evolución del proceso de Talento Humano del instituto.

En cuanto a la observación anterior y teniendo en cuenta que el 25 de julio de 2023 se remitió el informe preliminar, es pertinente precisar los comentarios que se recibieron desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano:

“(…) Respecto al reporte POA de cumplimiento de ejecución de las actividades de los planes de TH, es importante indicar que, así como se manifestó en último Comité de Gestión y Desempeño Institucional, la ejecución de los planes a la fecha, se encuentra acorde a lo programado, es decir, no hay sobre-ejecución de los planes, tal como se verifica en seguimiento al POA con corte a julio, donde se evidencia el cumplimiento de las actividades, sin sobre ejecución. Así las cosas, nos permitimos indicar que las actividades de los planes de TH se encuentran ejecutadas al 100% sin presentar una sobre-ejecución.

De otra parte, respecto a la observación de realizar las socializaciones pendientes de las actividades que lo requieran, nos permitimos indicar que a la fecha todas las actividades de los planes de Talento Humano han sido socializadas y ejecutadas en término tal y como se corrobora en los informes POA y las presentaciones efectuadas ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional (…)”

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Una vez realizado el seguimiento a las actividades relacionadas con la gestión del Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, Control Interno concluye y realiza las siguientes recomendaciones respecto de cada uno de los temas revisados, en pro del mejoramiento del proceso:

Planes estratégicos de Talento Humano:

- Continuar con las actividades descritas en el Plan Estratégico de Talento Humano que propende por el afianzamiento de la Gestión de Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Gestión y Planeación.
- Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Guía de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral para funcionarios, identificada en el listado maestro de documentos con el código PE02-G02, se recomienda se continúen llevando a cabo las etapas generales del proceso de desvinculación asistida, dentro de las cuales se encuentra la presentación de contenidos de la gestión laboral y la transferencia del conocimiento, a través de la entrevista basada en el formato PE02-G02-F07; lo anterior, aplica para todos los servidores de la entidad, incluyendo los nombrados por libre nombramiento y remoción.

En este sentido, se recomienda al proceso de Talento Humano que realice las convocatorias para las entrevistas y que en caso de renuencia por parte del servidor se deje constancia por escrito; esto dada la importancia que reviste la transferencia de conocimiento de los procesos que conforman la funcionalidad del Instituto.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- De acuerdo con lo dispuesto en el Plan Institucional de Capacitación, se recomienda realizar al finalizar la vigencia el informe sobre los avances que se obtuvieron en temas de capacitación bajo la utilización de la herramienta formulada.
- Emplear formatos propios del Instituto, codificados y aprobados para el desarrollo de las diferentes etapas contractuales, tal como es el caso de los estudios previos para Contratación Directa, esto debido a que se identificó que el formato empleado no corresponde al establecido en el procedimiento para contratación directa – PA02-PR02.
- Se sugiere el cargue completo de las facturas de pago del proceso de contratación CTO-296-2023, así como la aprobación de estas facturas por parte del supervisor del contrato, ya que esto permite conocer la ejecución y el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Teletrabajo:

- Actualizar la relación de empleos cuyas funciones pueden desempeñarse mediante la modalidad de teletrabajo, dispuesta como obligación de Subdirector (a) de Gestión Corporativa en el procedimiento de teletrabajo (PE02-PR13), con fundamento en lo establecido en el artículo segundo inciso segundo del Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá⁶ y bajo la importancia que reviste el estudio, considerando lo preceptuado en Resolución No. 075 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)”*⁷.
- Seguir teniendo en cuenta las condiciones mínimas para acceder a la modalidad de Teletrabajo contenidas en el artículo 6 de la Resolución 075 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”*. De igual forma, se recuerda que bajo los lineamientos que regulan el teletrabajo en la entidad, el jefe inmediato podrá requerir al (la) servidor (a) en su día teletrabajadle para atender, de manera presencial en las sedes del Instituto, asuntos que así lo ameriten, previa comunicación a la Subdirección de Gestión Corporativa – Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Continuar con el cumplimiento de la Resolución 075 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”*, en la que se dispone que una vez inicia la modalidad de teletrabajo de un (a) servidor (a) público

⁶ Artículo 2º. Aplicabilidad- La presente reglamentación es aplicable a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales de los organismos y entidades del Distrito Capital, que, de manera voluntaria, deseen acceder a trabajar mediante la modalidad de teletrabajo, establecida en la normativa nacional y distrital.

Los cargos aplicables para teletrabajo son aquellos cuyas funciones se pueden desarrollar fuera de las instalaciones de las entidades u organismos distritales de manera permanente o alternativamente, de manera presencial y virtual durante la jornada laboral, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la entidad.

Se otorga a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales que cuenten con las competencias funcionales y comportamentales; la disponibilidad y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC; las condiciones locativas, de seguridad y salud en el trabajo exigidas, en cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la ARL para habilitar el lugar de teletrabajo; y un mutuo consenso con el jefe inmediato (quien debe velar por el cumplimiento de los objetivos de las áreas, en concordancia con los planes de trabajo y los acuerdos de gestión definidos con sus equipos de trabajo), para adelantar las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, buscando garantizar el normal cumplimiento de sus actividades y misionalidad de la entidad.

⁷ <https://www.animalesbog.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/resolucion-075-2023>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

(a) en la modalidad suplementaria, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, actualizará la información en el componente “Teletrabajo” de la plataforma del SIDEAP, así como, al momento de su terminación o reversibilidad.

- Se sugiere tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 13 de la Resolución 075 de 2023 “*Por medio de la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal*”, en el que se preceptúa que una vez autorizado el (la) servidor (a) para teletrabajar, deberán reposar debidamente diligenciados en su historia laboral, los siguientes documentos: acuerdo de voluntariedad, acto administrativo por el cual se concede la modalidad de Teletrabajo suplementario, Acta de visita al lugar de residencia por parte de los equipos de Tecnología y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión Corporativa y la ARL, documento mediante el cual se le comunica a la ARL la relación de los (las) servidores (as) públicos (as) que se encontraban bajo la modalidad del Teletrabajo.

Revisión de las hojas de vida:

- Considerar lo dispuesto en el programa de gestión documental, identificado en el Listado Maestro de Documentos con el código: PA03-PG01, en el que se indica que los archivos de gestión se organizan en las oficinas productoras, por el tiempo que duren los trámites administrativos de los documentos y se conservan hasta cuando su consulta haya dejado de ser frecuente, de acuerdo con lo establecido en las Tablas de Retención Documental vigentes.

Lo anterior considerando que, bajo la revisión se identificó que las carpetas no se encuentran ordenadas cronológicamente respetando el principio de procedencia y orden original; en este sentido, se recomienda organizar las carpetas de la fecha más antigua a la más reciente. Adicionalmente, se sugiere foliar los documentos de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento mencionado con anterioridad.

En cuanto a la observación anterior y teniendo en cuenta que el 25 de julio de 2023 se remitió el informe preliminar, es pertinente precisar los comentarios que se recibieron desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano:

“(…) Respecto a la presente observación es importante precisar que la TRD vigente fue proyectada en vigencia de una planta de personal provista con servidores en provisionalidad, por lo tanto, las historias laborales no inician documentalmente con los actos administrativos de la conformación de listas de elegibles adoptadas por la CNSC, por lo tanto, se sugiere que la TRD sea actualizada conforme a las nuevas condiciones de provisión que presenta la planta de personal, con el fin de establecer el orden normativo de la documentación de los servidores (...).”

Por su parte, se evidenció que dentro de las carpetas se encuentran materiales denominados abrasivos como: clips, ganchos de cosedora, entre otros, que incrementan la posibilidad de deterioro de los documentos. Asimismo, es relevante precisar que, los medios magnéticos (CDs/DVDs) se depositan en sobres de manila marcados al final de la carpeta y dentro del expediente se deja el formato del Testigo Documental (PA03-PR16-F04).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

Conforme a lo expuesto, se sugiere realizar una mesa de trabajo con el grupo de Gestión Documental, con el fin de reforzar los aspectos relacionados con los archivos de gestión del proceso de Talento Humano.

- Por su parte, existen documentos dentro de las carpetas que no cuentan con las firmas manuscritas correspondientes; en este sentido, se recomienda que todos los documentos de los expedientes se encuentren firmados.
- Considerando lo dispuesto en el artículo 2.2.16.4. numeral b del Decreto 484 de 2017⁸ y en el artículo 2.2.5.1.9 del Decreto 648 de 2017⁹, se recomienda adjuntar los documentos que soporten la declaración de bienes y rentas previa a la posesión del empleo público y las respectivas actualizaciones que se deriven de la misma, conforme a la normativa legal vigente.

Aunado a lo anterior, se recomienda que la información que se diligencia dentro de la declaración de bienes y rentas se encuentre acorde con lo dispuesto en el Certificado de Ingresos y Retenciones por Renta de Trabajo del año gravable.

En cuanto a la observación anterior y teniendo en cuenta que el 25 de julio de 2023 se remitió el informe preliminar, es pertinente precisar los comentarios que se recibieron desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano:

“(…) Respecto a lo consagrado en la citada normativa, nos permitimos manifestar que se está dando cumplimiento a la misma. De otra parte, en cuanto a los documentos que soporten la declaración, nos permitimos manifestar que este tema lo consultamos hace un tiempo con la jefe de Control Interno, estableciendo que la importancia del tema es presentar oportunamente las declaraciones en los tiempos establecidos por la norma (ingreso, actualización y retiro), que las mismas estén diligenciadas en su totalidad (firmadas y fechadas) y que la misma se efectúe bajo la gravedad de juramento.

Es pertinente indicar que la información que reporta el servidor en la declaración de bienes y rentas es responsabilidad directa de cada servidor, por ende, no es viable

⁸ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80313> - “ARTÍCULO 2.2.16.4. Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica. La actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica será efectuada a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP y presentada por los servidores públicos para cada anualidad en el siguiente orden: b) Servidores públicos de las entidades y organismos públicos de orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

⁹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866#0> - ARTÍCULO 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida. Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto. La anterior información sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público y deberá ser actualizada cada año o al momento del retiro del servidor. Así mismo, deberá haber diligenciado el formato de hoja de vida adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

atribuir al equipo de Talento Humano la responsabilidad que la declaración esté acorde al Certificado de Ingresos y Retenciones de cada servidor. (...)”

- Anexar el formato de “*postulación teletrabajo*” identificado en el Listado Maestro de Documentos con el código No. PE02-PR13-F01 a la carpeta de los servidores que participan en el proceso de selección, teniendo en cuenta que dentro de algunos expedientes no se encontró el mismo.
- Se sugiere anexar los formatos de Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales, así como, el formato de Evaluación de Desempeño, ya que se evidenció ausencia de estos documentos en algunas historias laborales en relación con las vigencias en las que los servidores desarrollaron sus actividades en la Entidad.

Esto de acuerdo con lo establecido en el Concepto 104951 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública Art. 38, donde se indica que “El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.”

En cuanto a la observación anterior y teniendo en cuenta que el 25 de julio de 2023 se remitió el informe preliminar, es pertinente precisar los comentarios que se recibieron desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano:

“(...) Al respecto, no permitimos indicar que nos acogemos parcialmente la sugerencia, teniendo en cuenta que respecto a las concertaciones de los compromisos no es posible que reposen en las historias laborales ya que el aplicativo no permite esta opción de generación de archivo pdf para impresión. Ahora bien, respecto a las evaluaciones, si bien es cierto la CNSC en sus capacitaciones indica que no hay obligatoriedad que las mismas reposen en las historias laborales de los servidores en el entendido que el aplicativo las contiene, nos acogemos a este aparte de la sugerencia (...)

- Se recomienda adjuntar a las historias laborales de las y los servidores del Instituto, la certificación y evaluación médica de los exámenes pre ocupacionales, esto dado por el Concepto 154681 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se estipula que *“En materia de salud ocupacional y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicarlos exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al Artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal b) del Artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1 del Artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.*
- Revisadas las carpetas, se encontraron varios documentos que no pertenecen a la historia laboral del servidor. En consecuencia, se recomienda extraer de las mismas dichos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

documentos que no pertenezcan, toda vez que algunos casos son los archivos faltantes en las carpetas de los funcionarios a los que pertenecen.

Conclusiones de la revisión de las carpetas que contienen la información de los servidores de la entidad:

- De la revisión realizada por Control Interno se identificó que existe cumplimiento general de los requisitos establecidos en cuanto al nivel de educación, tarjeta profesional en los casos que se requiere y experiencia para los diferentes perfiles del nivel auxiliar administrativo, técnico administrativo, secretario ejecutivo, profesional universitario, profesional especializado, jefes de oficina, asesores y director general.
- Bajo la estimación de lo dispuesto en el procedimiento de *Evaluación, Seguimiento y Evaluación a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos* identificado en el Listado Maestro de Documentos con el código PE02-PR02 y en la revisión de realizada de las hojas de vida de los y las servidoras de la entidad, se identificó que se está llevando a cabo lo dispuesto en el proceso a través de la concentración de los acuerdos de gestión, el seguimiento y la evaluación de estos.

Asimismo, es preciso señalar que, dentro de los puntos desarrollados en la reunión del 9 de agosto de 2023 con la profesional especializada y la técnica administrativa del proceso de Gestión de Talento Humano del Instituto, se tuvo en cuenta el tema referente a los acuerdos de gestión, en donde se indicó por parte de las personas mencionadas con precedencia que, los acuerdos de gestión se concertar alineados a las metas institucionales vigentes en la Entidad, dichos acuerdos se establecen los primeros cuatro meses de cada anualidad y se evalúan anualmente; lo anterior, se realiza por el jefe inmediato, un par y subalternos.

Como soporte de lo anterior, se allegó por el proceso el correo electrónico en donde se identificó que por parte del grupo de Talento Humano se han enviado los recordatorios respecto del trámite que se debe realizar frente a los Acuerdos de Gestión y un ejemplo del seguimiento que se realiza sobre los mismos, como se constató a través de la revisión de los expedientes.

- De la revisión realizada, se encontraron tres cargos en encargo: Profesional Especializado Código 222 Grado 03 – Atención a fauna silvestre, perteneciente a la Subdirección de Atención a la Fauna; Técnico Administrativo Código 367 Grado 01 – Bienes y servicios, y Técnico Administrativo Código 367 Grado 01 – Contabilidad, que pertenecen a la Subdirección de Gestión Corporativo, de los cuales se verificó que tanto los servidores posesionados y que no se encuentran en el ejercicio de sus funciones, como aquellos que se encuentran ocupando el encargo cumplieran con los requisitos establecidos para el puesto conforme a lo establecido en el manual de funciones del IDPYBA.

Liquidación de nómina:

- Actualizar el procedimiento PE02-PR14 Liquidación de nómina, toda vez que la última versión del documento señala que la normativa asociada se encuentra en PE02-MCL Matriz de Cumplimiento Legal y las definiciones en el formato PE02-GL Glosario; sin embargo, estos no se encuentran dentro del PE01-PR01-F07 Listado Maestro de Documentos para su consulta.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

- Para el cálculo y la revisión de la nómina se recomienda seguir teniendo en cuenta la normativa vigente relacionada con el régimen salarial aplicable al sector público, de forma que no se generen reprocesos que retrasen o dificulten la labor de este. De igual forma, para el cálculo del retroactivo salarial, se recomienda la detallada revisión del Decreto 896 de 2023, *“Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional”*, en el que se establecen los topes máximos de asignación salarial para los empleados públicos en el 2023, en el entendido de que se deben calcular los pagos realizados en lo corrido del año y reajustar el pago de las vacaciones y situaciones administrativas que han tenido lugar a lo largo del 2023.
- Se recomienda al proceso de Gestión Financiera revisar la oportunidad de inclusión dentro del PA05-PR07 procedimiento de conciliaciones contables el formato de conciliación de nómina, puesto que es un proceso que se realiza de forma mensual y cuyos soportes en el momento son actas de reunión.
- Se recomienda a las y los servidores que, para el trámite de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y/o de paternidad, tengan en cuenta lo dispuesto en la Circular 008 del 29 de mayo del 2023, emitida por el IDPYBA, de forma que los procesos de recobro por parte del Instituto hacia las EPS no impliquen mayores diligencias, entendiendo que el cumplimiento de la misma es responsabilidad de cada servidor.
- Revisar el instructivo PE02-PR14-IN02 Liquidación de prestaciones sociales y determinar si es conveniente ampliar el procedimiento de la liquidación de las vacaciones para los casos en los que se disfrutaron en meses distintos, de forma que se puedan subsanar las diferencias que mensualmente se presentan entre ambos procesos.
- Dado que dentro de las actas de reunión que soportan las conciliaciones realizadas no se encuentra la del mes de julio, puesto que al momento de revisión se encontraba en proyección por parte del equipo de Financiera, y por ende se desconoce si la información contenida en la Circular Externa No.27 *“Reconocimiento incapacidades, licencias de maternidad y paternidad”* el 30 de junio de 2023 se tuvo en cuenta o no dentro de la conciliación, se recomienda realizar el trámite y ajuste correspondiente a partir de lo preceptuado por la Circular, de forma que se reduzca la cuenta por cobrar por este concepto.

Directiva 015 de 2022:

- Se recomienda continuar con las actividades relacionadas con los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera, el reporte y la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, la adopción de un sistema propio de evaluación de los servidores de carrera y continuar con la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa como herramienta en la que se suministra la información de los servidores que ostentan derechos de carrera.

Riesgos de gestión:

- Se recomienda frente al proceso de Nómina gestionar con el proveedor electrónico de ZBOX (ETB) una mesa de trabajo que esté integrada por los procesos de Nómina, Talento Humano



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CORPORACIÓN
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

y Financiera y apoyada por el equipo de Tecnologías de la Información, de modo que la parametrización requerida quede acorde con las necesidades de los procesos que reportan y reciben la información, de forma tal que la posibilidad de materialización del riesgo se reduzca y el proceso pueda ser más eficiente.

Indicadores – POA

- Conforme a las actividades plasmadas y a los porcentajes de cumplimiento alcanzados con corte a junio de 2023, se recomienda identificar las razones que conllevan a la sobre ejecución mensual de lo programado, con el fin de que al finalizar la vigencia no se presenten sobre ejecuciones de lo planificado. Asimismo, se recomienda que el proceso cuente con todos los soportes de las actividades que se señalan en el análisis de los resultados del indicador para que se pueda constatar la evolución del proceso de Talento Humano del instituto.

En cuanto a la observación anterior y teniendo en cuenta que el 25 de julio de 2023 se remitió el informe preliminar, es pertinente precisar los comentarios que se recibieron desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano:

"(...) Respecto al reporte POA de cumplimiento de ejecución de las actividades de los planes de TH, es importante indicar que, así como se manifestó en último Comité de Gestión y Desempeño Institucional, la ejecución de los planes a la fecha, se encuentra acorde a lo programado, es decir, no hay sobre-ejecución de los planes, tal como se verifica en seguimiento al POA con corte a julio, donde se evidencia el cumplimiento de las actividades, sin sobre ejecución. Así las cosas, nos permitimos indicar que las actividades de los planes de TH se encuentran ejecutadas al 100% sin presentar una sobre-ejecución.

De otra parte, respecto a la observación de realizar las socializaciones pendientes de las actividades que lo requieran, nos permitimos indicar que a la fecha todas las actividades de los planes de Talento Humano han sido socializadas y ejecutadas en término tal y como se corrobora en los informes POA y las presentaciones efectuadas ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional (...)"

AUDITORES

CLAUDIA PATRICIA GUERRERO CHAPARRO
Asesora de Control Interno

MARÍA ALEJANDRA CLAVIJO DAZA
Contratista de Control Interno

MARÍA FERNANDA MORALES RODRÍGUEZ
Contratista de Control Interno

JULIETH PAOLA PULIDO PARRA
Contratista de Control Interno