

**SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMIA SOLIDARIA**

**INFORME PRELIMINAR SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE LOS PLANES DE  
“PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN”**

**ACUERDOS DE PAGO PRIMA TÉCNICA**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**Bogotá, D.C, abril de 2019**

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

- I. OBJETIVO GENERAL
- II. ALCANCE
- III. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DE AUDITORIA
- IV. PLAN DE BIENESTAR
- V. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
- VI. ACUERDOS DE PAGO –POR MAYOR VALOR PAGADO EN PRIMA TÉCNICA
- VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 9° de la Ley 87 de 1993 le corresponde a la Oficina de Control Interno, asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos, en desarrollo de tales funciones, el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, identifica la evaluación y seguimiento, como uno de los principales tópicos que enmarcan el rol de las Oficinas de Control Interno.

De igual forma, teniendo en cuenta que el artículo 6° del Decreto 648 de 2017, establece que le corresponde a la Oficina de Control Interno en cada entidad “Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles adoptados por la entidad, así como asesorar y apoyar a los directivos en el desarrollo y mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno a través del cumplimiento de los roles establecidos”, mediante la formulación de recomendaciones y observaciones para lograr el cumplimiento de las funciones y objetivos misionales y dando cumplimiento a lo dispuesto en el Programa Anual de Auditoría para la vigencia del año 2019, en su componente Auditorías Especiales, actividad No. 37 – Seguimiento Proceso Talento Humano y pago prima técnica, la Oficina de Control Interno presenta el informe preliminar, por el periodo comprendido cierre vigencia 2018 y apertura vigencia 2019.

### I. Objetivo General

Realizar seguimiento a la adecuada planeación, cumplimiento y ejecución de las actividades de bienestar aprobadas por el Comité de Desarrollo Administrativo de la Superintendencia de la Economía Solidaria, dentro del “Plan de bienestar, incentivos y sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Plan Institucional de Capacitación” de la Superintendencia de la Economía Solidaria suscrito para la vigencia 2019 y el cierre de la vigencia 2018.

### II. Alcance

Verificación y seguimiento del cumplimiento de las actividades de bienestar, así como de la ejecución de los recursos aprobados para el desarrollo de las mismas, dentro del “Plan de bienestar, incentivos y sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Superintendencia de la Economía Solidaria - Vigencia 2018 y 2019, al igual que el Plan Institucional de Capacitación”, de conformidad con lo aprobado mediante actas No. 010 del 5 de marzo de 2018 y Acta N. xxx de 2019 del Comité de Desarrollo Administrativo de la Superintendencia.

### III. Marco normativo o criterios de auditoría

- Numeral 4o del Artículo 33 de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único: “Derechos del Servidor Público...Artículo 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales...”
- Parágrafo artículo 36 de la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. “...Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir

al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes...”

- Artículo 18 al 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. “...Programas de bienestar social e incentivos
- Título 10 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública”. “... Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”
- Capítulo II del Título V del Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- Resolución No. 20131120007385 de octubre 8 de 2013 por el cual se conforma el Comité de Desarrollo Administrativo de la Superintendencia de la Economía Solidaria. (Resolución vigente a la fecha)
- Acta No. 010 del 5 de marzo de 2018 por medio del cual se aprueba el Plan de Capacitación y Sistema de Seguridad Social y Salud en el Trabajo para la vigencia del año 2018.
- Constitución Política de Colombia, establece en su Artículo 54: “*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran*”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, con el “*propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios*”.
- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 9, artículo 2.2.9.1 enuncia que *los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los Estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.*
- Decreto 894 de 2017 modificó el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 estableciendo que “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad”.

- Que la construcción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019, inició con la recepción de las necesidades de capacitación expresadas por cada área a través de las fichas de Formulación de los diferentes Proyectos de Aprendizaje en Equipo, remitidas por cada Dependencia a la Secretaria General, en las cuales también se consideraron las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

#### IV. Plan de Bienestar

##### 4.1. Aprobación del Plan de Bienestar 2018 y 2019

Mediante acta No. 010 de 5 de marzo de 2018 del Comité de Desarrollo Administrativo de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se aprobó el “Plan de bienestar social, incentivos y sistema de seguridad y salud en el trabajo”, el cual contó con los siguientes recursos:

Presupuesto	Valor
Bienestar	\$145.000.000

De acuerdo a la información suministrada por la Secretaria General mediante memorando 20194100003883 del 10 de abril de 2019, se evidenció que la ejecución del plan de bienestar fue por valor de \$110 millones, es decir, un 76% lo cual es una ejecución baja frente a las actividades propuestas inicialmente.

##### 4.2. Ejecución del Plan de Bienestar 2018

###### 4.2.1. Cronograma

- ✓ Se observa que las siguientes actividades por valor total de \$11.377.600 se ejecutaron y no fueron aprobadas de acuerdo al acta No.10 del 5 de marzo de 2018.

Evento	Población	Actividad Propuesta	Fecha	Valor	Ejecutado	Diferencia
Exámenes periódicos ocupacionales	Servidores	Exámenes periódicos ocupacionales, hemograma y perfil lipídico. Audiometrías, espirometrías	Noviembre	\$ 5.678.100	\$ 5.302.000	\$ 376.100
Semana de la salud	Servidores, contratistas y personal de aseo y vigilancia	Actividades todos los días, capacitación,	octubre	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Capacitación brigadistas	Servidores y contratistas	Capacitación en Campo de los brigadistas	Noviembre	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Vacuna	Servidores	Vacuna Influenza para servidores	octubre	\$ 1.529.500	\$ 1.464.000	\$ 65.500

Evento	Población	Actividad Propuesta	Fecha	Valor	Ejecutado	Diferencia
Área Protegida	Servidores, contratistas y personal de aseo y vigilancia	Servicio de área protegida para urgencias y emergencias	mes a mes	\$ 5.072.760	\$ 4.611.600	\$ 461.160

Fuente: Información suministrada por la Secretaría General.

- ✓ Se observó que las siguientes actividades no fueron ejecutadas o si se ejecutaron fue parcialmente, como la actividad del día de la mujer, ya que no hay evidencia del detalle entregado y de la valoración nutricional Vivo Saludable.

Evento	Población	Actividad propuesta	Fecha	VALOR	Ejecutado	diferencia
Actividad de integración marzo (día de la mujer y hombre)	Servidores	Entrega detalle, tarjeta enviada al correo. Valoración Nutricional VIVO SALUDABLE	8-mar	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Actividad de integración cultural	Servidores	Obra de teatro, tarjeta enviada al correo		\$ 0	\$ 0	\$ 0
Actividad integración mes de septiembre	Servidores	19 de octubre, refrigerio am, pm, almuerzo y transporte, sensibilización código de integridad		\$ 0	\$ 0	\$ 0
Coaching empresarial – fortalecimiento de competencias	Servidores	Fortalecer debilidades detectadas en la medición de clima organizacional		\$ 8.000.000	\$ 0	\$ 8.000.000
Reconocimiento funcionarios de quinquenio	Servidores	Entrega de reconocimiento	23-nov	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Fuente: Información suministrada por la Secretaría General.

Como conclusión de la revisión se recomienda, mejorar la planeación y ejecución del plan de bienestar, de igual manera, elaborar estudios que apunten más a satisfacer necesidades de los funcionarios.

Es importante señalar, que las actividades de bienestar que sean promovidas por empresas prestadoras de servicios o de ventas de productos, que ofrecen gratuitamente la de realización de exámenes de salud, diagnósticos, capacitaciones, etc., sean socializadas por la Secretaría General como Jornadas de salud y bienestar ofrecidas por proveedores externos con la finalidad de realizar el mercadeo y venta de sus productos.

De igual forma se sugiere que si el fondo de empleados de la Superintendencia lo considera pertinente vuelva a establecer la realización de ferias empresariales, en la que proveedores internos y externos puedan ofrecer entre otros este tipo de productos.

### **4.2.3 Actividades aprobadas en acta y no presentadas en el programa.**

De igual manera, se observa que se aprobó la siguiente actividad en el desarrollo del comité institucional de desarrollo y desempeño, del 5 de marzo de 2018, tal como consta en el acta No.10, sin embargo, y en el programa no aparece o presenta cambio.

- Día de la familia Supersolidaria.

### **4.2.2. Encuesta de satisfacción y propuestas**

#### **4.2.2.1. Vigencia 2018**

Se observó la realización de una encuesta en enero de 2018 para conocer las necesidades de bienestar que a los servidores les gustaría recibir dentro del programa, donde se observó una participación promedio de 31 servidores, la participación debe ser mayor, para poder tomar acciones y velar por plantear un buen programa de bienestar e incentivos que satisfaga las necesidades de los servidores. De igual manera, se debió realizar una encuesta cierre de satisfacción, la cual no se evidencia dentro de la información recibida en esta oficina, lo anterior a fin de medir la satisfacción y si las actividades recibidas cumplen con el objetivo del plan de bienestar e incentivos.

#### **4.2.2.2. Vigencia 2019**

Se observó que para la vigencia 2019, en el mes de marzo, se realizó la encuesta para determinar qué actividades de bienestar necesitan los funcionarios de la entidad, la cual fue contestada por 111 funcionarios, es decir el 100%, lo cual evidencia una mejora total en la participación de los funcionarios, por lo menos en este punto.

Como resultado de la encuesta, mediante el Acta No. 04-2019 del Comité de Gestión y Desempeño, realizada el día 4 de marzo, se aprobó el Plan de Bienestar 2019, el cual establece actividades señaladas en la encuesta realizada y atendida por los funcionarios de la entidad. Es importante señalar, que el acta debidamente firmada nos fue únicamente suministrada con fecha 30 de abril de 2019, por cuanto se presentó demora en su elaboración y suscripción correspondiente, por lo que se recomienda que la elaboración de las actas del Comité de Gestión y Desempeño no superen el término de ocho (8) días hábiles para ser revisados y debidamente firmadas.

Se recomienda realizar una encuesta final de satisfacción para el cierre de la vigencia 2019, con el fin de medir si las actividades ejecutadas satisfacen las necesidades de los funcionarios y cumple con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 (actualmente Vigente), se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, en dicho Decreto se regulo el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos.

A continuación se muestra la relación de actividades aprobadas, de acuerdo al acta No. 04 -2019:

PROGRAMA	ACTIVIDAD	MESES												Presupuesto aproximado	Observación			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIQ					
		P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R			P	R	
INCENTIVOS	Premiación mejores funcionarios- Manual de Incentivos.								X								\$ 14.000.000	
	Incentivos de Bienestar. (detalle navideño).													X			\$ 11.280.000	
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Intervención población prepensionada								X								\$ 3.000.000	
RECREACIÓN	Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios de la entidad.						X										\$ 10.000.000	
	Bonos de cine.				X												\$ 6.484.731	
	Cierre de Gestión Bienestar.												X				\$ 29.000.000	
	Día de la Secretarías				X												\$ 1.068.284	
	Día de la madre y la mujer					X											\$ 5.077.767	
	Día del padre y del hombre					X											\$ 4.332.000	
	Halloween valores			X		X	X	X		X	X			X			\$ 0	
	Amor y amistad																\$ 0	
	Celebración de novenas navideñas.													X			\$ 0	
	Día de la familia. 15/05					X											\$ 0	
	Actividad Cultural de Integración																\$ 2.000.000	Se otorga con el día cumpleaños actividad o campaña enfocada aprobado - actividad piso por piso
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Incentivos de Bienestar – cargue tarjeta compensar.													X			\$ 22.560.000	
	Inscripción de los funcionarios en los diferentes torneos que realicen entidades como Minhacienda, el Dajp, Compensar, etc.																\$ 1.800.000	
	Talones deportivos								X								\$ 13.324.359	Pendiente si alcanza presupuesto 100 personas
	Torneos de bolas.																\$ 5.758.101	
RECONOCIMIENTO SOCIAL	Día Nacional del Servidor público –27 Junio.						X											Actividad valores Superintendencia
	Cumpleaños: reconocimiento público a través de los medios de comunicación disponibles en la entidad - día de descanso.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			\$ 0	
	Reconocimiento anual en ceremonia pública a los servidores que cumplen 5, 10, 15, 20, 25 o más por los años de servicio a la entidad.													X			\$ 0	
	Reconocimiento profesional u ocupacional. Reconocimiento público a través de los medios de comunicación disponibles en la entidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			\$ 0	
ARTE Y CULTURA	Taller de cocina.									X							\$ 2.500.000	
	Buscar convenios teatro																\$ 0	
PRODUCTOS Y SERVICIOS	Jornadas con entidades que ofrecen productos y servicios como la caja de compensación, FNA, Pricesmart, Seguros, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			\$ 0	
SST	Área protegida	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			\$ 5.545.000	
	Exámenes Ocupacionales de ingreso y egreso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			\$ 1.482.000	
	Examen médico periódico																\$ 4.000.000	
	Vacuna contra la influenza																\$ 4.000.000	
<b>Total</b>																	<b>\$ 147.212.242</b>	

11/10/2016

Fuente: Información suministrada por la Secretaría General.



Esta oficina recomienda a la Secretaria General continuar teniendo en cuenta lo estipulado en los artículos 20 al 24 del mencionado Decreto, relacionado con los Programas de Bienestar Social, los cuales establecen que:

**Art. 20. Bienestar Social.** “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.  
(Subrayado fuera de texto)

**Parágrafo.-** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

**Artículo 21º.-** Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

**Artículo 22º.-** Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

**Artículo 23º.-** Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las

*necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

*Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.*

**Artículo 24º.-** *Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.*

*Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.*

De acuerdo con lo anterior se recomienda a la Secretaria General de la Superintendencia, tener en cuenta cada uno de los aspectos anteriormente relacionados.

#### **4.3. Estadísticas y resultados de la aplicación de la encuesta.**

- ✓ Si bien la Secretaria General mediante la aplicación de encuestas formula el Plan de Bienestar e Incentivos, se requiere que no se realice una sola encuesta de necesidades, sino que adicionalmente se realice un estudio de resultados, que incluya impacto, efectividad y cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Bienestar e Incentivos.
- ✓ Presentar gráficamente los resultados de la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta el orden de las preguntas y la estructura que se mencionó en la descripción del instrumento y las opciones de respuesta.

#### **4.4. Componentes del Plan Anual de Bienestar Social**

Se reitera que para establecer el Plan Anual de Bienestar Social de la Superintendencia la Secretaria General deberá tener en cuenta los resultados obtenidos correspondientes a:

- La encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar social que resulta de la aplicación del instrumento (herramienta) anteriormente señalada, es importante volver a indicar que el Plan Anual de Bienestar Social de la Superintendencia debe responder básicamente al diagnóstico de necesidades
- Resultados de la medición de clima organizacional (de acuerdo con la periodicidad establecida para la misma), teniendo en cuenta que el Clima Organizacional de la Superintendencia tiene una gran influencia en la productividad y el desarrollo del Talento Humano de la Entidad.

De acuerdo a lo establecido en los lineamientos de la Política expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Plan Anual de Bienestar Social de la Entidad deberá contener como mínimo entre otros los siguientes aspectos:

- Resultados del diagnóstico de necesidades
- Metas a lograr
- Acciones y programas a realizar
- Recursos a utilizar (incluyendo las alianzas estratégicas)
- Cobertura
- Cronogramas
- Presupuesto
- Evaluación.

Por lo anteriormente señalado y de acuerdo a lo observado por esta Oficina, en la actualidad el Plan Anual de Bienestar Social de la Superintendencia corresponde únicamente a la suscripción de un Acta, en la cual no se indican con claridad y detalle requerido la totalidad de los parámetros anteriormente enumerados, de igual manera aun cuando dicha acta se encuentra publicada en la Intranet de la Superintendencia, los funcionarios que laboran en la Superintendencia no han sido socializados sobre la misma y por lo tanto un número importante de ellos desconocen su existencia y contenido.

Por lo anterior se recomienda rediseñar el procedimiento que en la actualidad está utilizando la Secretaria General de la Superintendencia para la elaboración del mencionado Plan, incluyendo para el establecimiento del mismo los siguientes aspectos:

- ✓ Introducción
  - ✓ Diagnóstico de Necesidades
  - ✓ Marco Normativo Objetivos
  - ✓ Objetivo General
  - ✓ Objetivos Específicos
  - ✓ Beneficiarios
  - ✓ Responsable
  - ✓ Áreas de Intervención
  - ✓ Área de Protección y Servicios Sociales
  - ✓ Programa de Seguridad Social Integral
  - ✓ Programa de Recreación y Deportes
  - ✓ Área de Calidad de Vida Laboral
  - ✓ Programa de Convivencia Institucional
  - ✓ Programa de Educación para el Trabajo
  - ✓ Estrategias
  - ✓ Cronograma de Actividades
- La conformación y soporte del documento denominado “Plan Anual de Bienestar Social” en el cual se incluyan todos y cada uno de los aspectos enunciados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y establecer que dicho Plan deberá corresponder a la expedición de un acto administrativo emanado por la Superintendencia.
  - Una vez establecido el Plan Anual este deberá ser socializado a todos los funcionarios que laboran en la entidad.

#### **4.5. Informe de ejecución de la actividad de bienestar**

La Secretaría General para cada una de las actividades de bienestar incluidas en el Plan Anual de Bienestar Social desarrolladas, deberá elaborar un informe de ejecución de la

actividad, en el cual debe incluirse como mínimo la siguiente información: No. De servidores públicos que asistieron a la actividad; principales aspectos a tener en cuenta de la evaluación realizada; pertinencia, metodología, aportes a su bienestar personal y laboral etc.

#### **4.6. Definir aspectos a mejorar y tener en cuenta para la próxima actividad:**

De acuerdo con el resultado que se obtenga sobre la ejecución de la actividad de bienestar desarrollada, la Secretaría General deberá realizar una definición y análisis de las actividades desarrolladas, así como de todas y cada una de las herramientas implementadas, con el fin de determinar su efectividad y grado de satisfacción y decidir si se continúa con las mismas o se realizan modificaciones o nuevos diseños para el mejoramiento de las próximas actividades a realizar.

#### **4.7. Políticas de Bienestar de la Superintendencia de la Economía Solidaria.**

Con fecha primero (1) de marzo de 2019, la Secretaría General de la Superintendencia de la Economía Solidaria, mediante memorando No. 20194100002673 informo a todos los funcionarios de la Superintendencia la: "POLITICA DE BIENESTAR PARA DIA DE CUMPLEAÑOS", de acuerdo con los siguientes términos:

*"...Atendiendo las directrices trazadas por el señor Superintendente, nos es grato Comunicarles que, dentro del proceso de diseño e implementación de políticas encaminadas al fortalecimiento del bienestar de los funcionarios, se concederá un (1) día de permiso por motivo de cumpleaños, con el fin de propiciar espacios para compartir en familia estas fechas especiales.(...)"*

*Al respecto es importante establecer lo siguiente:*

- ✓ *Los funcionarios cuya fecha de cumpleaños sea sábado o domingo, tendrán derecho al beneficio el viernes anterior a la fecha o para el primer día hábil siguiente a dicha fecha.*
- ✓ *Con el fin de hacer extensivo este beneficio a todos los funcionarios por igual, aquellos que cumplieron años entre el 1 de enero y el 28 de febrero de 2019 podrán hacer uso del permiso aquí mencionado, surtiendo el trámite previamente descrito, para lo cual, podrán convenir la fecha de disfrute con el jefe inmediato.*
- ✓ *Para todos los efectos se deberá informar al jefe inmediato y a la secretaría general en el formato establecido para ausencias laborales.*

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno, en busca de mejorar el clima organizacional de la Superintendencia el cual en los últimos tiempos se ha visto seriamente afectado, recomienda continuar cumpliendo con la razón primordial del "Plan de Bienestar Social de la Entidad", y continuar estableciendo políticas encaminadas no solamente a mantener los beneficios que se venían otorgando a los funcionarios, sino que se encaminen a mejorar y establecer mejores condiciones e incentivos para los funcionarios.

## V. Plan Institucional De Capacitación

### 5.1. Vigencia 2018

Para la vigencia 2018, el Plan Institucional de Capacitación, fue aprobado mediante acta No. 01-2018, del 13 de noviembre de 2018, por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sin embargo, dentro del mismo se hace la anotación que a la fecha del comité, "(...) se han realizado algunas actividades propuestas que no tenían costo y que se debe realizar la capacitación sobre NIA que es una actividad que se encuentra incluida en el POA y es una brecha del plan estratégico 201-2018 de la entidad. (...)".

Teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo a la información allegada por la Secretaria General, se observó que de los 36 objetivos de aprendizaje solicitados por las áreas de la entidad, solo se llevaron a cabo diez (10) es decir, el 28%, con un costo total de \$8.490.000.

Fecha	Entidad Proveedora	Tema	Temática	Presupuesto
23/01/2018	Ministerio de Hacienda	SIIF	Actualización normativa	0
6/03/2018	NOTINET	Capacitación plataforma jurídica	Actualización normativa	0
9/05/2018	Capacitación Interna Supersolidaria	Sistema de Gestión de Riesgos	Actualización normativa	0
17/05/2018	Gabriel Gaitán _ Consejero Técnico dela Contraloría.	Normas Internacionales de Información Financiera	Actualización normativa	0
25/06/2018	Capacitación Interna Supersolidaria	Evaluación de desempeño	Re inducción	0
9/07/2018	Departamento Administrativo de la Función Pública.	Código de Integridad	Código de integridad	0
Del 16 al 26 de julio de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje	Comunicación asertiva y trabajo en equipo	Trabajo en equipo	0
Del 16 al 27 de julio de 2018	Servicio Nacional de Aprendizaje	Servicio al cliente	Servicio al cliente	0
Del 17 al 19 de octubre de 2018	F&C Consultores	Congreso de Derecho Procesal y facturación electrónica	Actualización normativa	\$ 3.690.000
Del 17 al 19 de diciembre de 2018	Consultor Externo	Normas Internacionales de Información Financiera NIA	Actualización normativa	\$ 4.800.000

Fuente: Información suministrada por la Secretaría General.

De la anterior revisión, se observa que no hubo una adecuada planeación y ejecución de las actividades inicialmente propuestas y que requería los funcionarios para el mejoramiento continuo de sus actividades, y que afectan de igual manera el cumplimiento del objeto social de la entidad.

De igual manera, se genera un alto riesgo de incumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 9, artículo 2.2.9.1 que enuncia que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados,

para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los Estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

## 5.2. Vigencia 2019

De acuerdo a la información allegada por la Secretaría General, se observa que mediante resolución 2019410001845 de 20 de marzo de 2019, se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC para la Superintendencia de la Economía Solidaria para la vigencia 2019, el cual se ha venido desarrollando de forma oportuna.

Es importante mencionar que dicho plan debe evidenciar que el mismo corresponde a las necesidades requeridas por los líderes de los procesos de forma tal que se dé cumplimiento a la finalidad del Plan Institucional de Capacitación -PIC.

## VI. Acuerdos de Pago –Por Mayor Valor Pagado en Prima Técnica

De acuerdo a la información allegada por la Secretaría General, mediante el memorando 201994100003883, se observó que a febrero de 2019, se encuentran vigentes los siguientes acuerdos de pago, de igual manera se evidenció que dos deudores realizaron el pago total de la obligación, por lo cual el saldo actual de los acuerdos de pago por concepto de mayor valor pagado en prima técnica, corresponde al valor de \$ 38.878.428, es decir, aún está pendiente de recaudar el 53% de la obligación.

Deudor	Total a pagar	Fecha	Cuota Mensual	Total Pagado	Saldo	Cuotas acordadas
León Jaime Henao Orozco	\$ 21.072.656	feb-19	\$ 300.000	\$ 5.700.000	\$ 15.372.656	70
Olga Lucia Londoño Herrera	\$ 10.887.075	feb-19	\$ 300.000	\$ 1.360.000	\$ 9.527.075	48
Luis Jaime Jiménez Morantes	\$ 8.996.017	feb-19	\$ 100.000	\$ 2.300.000	\$ 6.696.017	90
Martha Nury Beltrán Misas	\$ 6.599.609	feb-19	\$ 100.000	\$ 2.400.000	\$ 4.199.609	66
Dunia Soad De La Vega Jalilie	\$ 5.101.799	ene-19	\$ 106.288	\$ 2.018.728	\$ 3.083.071	48
Mariana Gutiérrez Dueñas	\$ 6.571.031	sept-18	\$ 500.000	\$ 6.571.031	\$ 0	13
Guillermo León Hoyos Higueta	\$ 13.388.406	oct-18	\$ 500.000	\$ 13.388.406	\$ 0	27
Nohora Marcela Acosta	\$ 1.416.708	abr-17	\$ 100.000	\$ 1.416.708	\$ 0	2

**\$ 38.878.428**

**\$ 38.878.428 Saldo SIIF Nación**

Fuente: Información suministrada por la Secretaría General.

## 6.1. Prima Técnica 2018-2019

Una vez revisada la información allegada por la Secretaría General, mediante el memorando 201994100003883, se observó que el procedimiento para otorgar la prima técnica, se viene desarrollando de manera adecuada al igual que el cálculo, cumpliendo de esta manera con lo establecido en el decreto 1164 de 2012 y la resolución 20134100003515 de 2013, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Nombre	Fecha de Ingreso	Fecha Solicitud	Evaluación de desempeño	Resolución Reconocimiento Prima Técnica	Fecha Resolución	Salario	Prima Técnica	Recalculo Prima Técnica
Ricardo Lozano Pardo	11/09/2018	NA	Automática	Dec 1624 y Dec 1019/91	11/09/2018	11.283.086	5.641.543	5.641.543
Gustavo Serrano Amaya	1/11/2018	NA	Automática	Dec 1624 y Dec 1019/91	1/11/2018	8.829.527	4.414.764	4.414.764
Martha Nury Beltrán Misas	11/10/2018	NA	Automática	Dec 1624 y Dec 1019/91	11/10/2018	8.829.527	4.414.764	4.414.764
Mabel Astrid Neira Yepes	29/11/2014	26/06/2018	Formación Avanzada	Decreto 2177	29/06/2006	6.137.751	3.068.876	3.068.876
Martha Luz Camargo de la Hoz	21/11/2018	21/02/2019	20/02/2019	2019410001385	26/02/2019	8.829.527	4.414.764	4.414.764
William Calderón Moreno	25/10/2017	2/04/2018	1/04/2019	2019410002005	2/04/2019	7.405.986	3.702.993	3.702.993
Katherine Luna Patiño	1/11/2018	1/02/2019	31/01/2019	2019410000705	5/02/2019	6.116.514	3.058.257	3.058.257
María Ximena Sánchez Ortiz	1/11/2018	1/02/2019	31/01/2019	2019410000695	5/02/2019	6.116.514	3.058.257	3.058.257
Ligia Galvis Amaya	8/11/2018	8/02/2019	7/02/2019	2019410001065	13/02/2019	6.116.514	3.058.257	3.058.257

Fuente: Información suministrada por la Secretaría General.

## VII. Conclusiones y Recomendaciones:

- 7.1. Se evidenció que la ejecución del plan de bienestar fue por valor de \$110 millones, es decir, un 76% lo cual es una ejecución baja frente a las actividades propuestas inicialmente, por lo anterior, esta oficina recomienda evaluar las causas que dieron lugar a la no ejecución total de las actividades, aun cuando se contaba con presupuesto e implementar las respectivas acciones de mejora.
- 7.2. Teniendo en cuenta que algunas de las actividades programadas en el Plan de Bienestar no fueron ejecutadas, se recomienda dejar constancia del seguimiento periódico que se debe hacer al mismo, en cumplimiento de lo señalado el artículo 25 del Decreto 1567 de 1998 el cual señala el siguiente proceso: *“(…) Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*
  - a. *Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos*

*señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional*

*b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;*

*c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.*

*d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad. (...)"*

- 7.3. Se recomienda tener en cuenta cada una de las oportunidades de mejora relacionadas con la planeación, proceso y procedimiento de diseño y elaboración del Plan de Bienestar Social, ejecución y establecimiento de las políticas de bienestar por parte de la Superintendencia señaladas en el presente informe.
- 7.4. Respecto al Plan Institucional de Capacitación del año 2018, se observa que no hubo una adecuada planeación y ejecución de las actividades inicialmente propuestas y que requería los funcionarios para el mejoramiento continuo de sus actividades, y que afectan de igual manera el cumplimiento del objeto social de la entidad.

De igual manera, se genera un alto riesgo de incumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 9, artículo 2.2.9.1 que enuncia que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los Estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- 7.5. Se observó que mediante resolución 2019410001845 de 20 de marzo de 2019, se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC para la Superintendencia de la Economía Solidaria para la vigencia 2019, no obstante consideramos importante mencionar que dicho plan debe evidenciar que el mismo corresponde a las necesidades requeridas por los líderes de los procesos de forma tal que se dé cumplimiento a la finalidad del Plan Institucional de Capacitación -PIC.

Se recomienda tener en cuenta las observaciones incluidas en el presente informe con el objeto de que se establezca el plan de mejoramiento correspondiente, y así mismo se solicita dar respuesta al presente memorando por este mismo medio y sobre este mismo expediente a más tardar en siete (7) días hábiles a partir de la fecha recibido.



De no presentar observaciones dentro del término otorgado, esta oficina entenderá que se encuentra de acuerdo con el mismo y se tomará como el definitivo, por lo tanto contará con 15 días hábiles para establecer el plan de mejoramiento correspondiente.

Las observaciones comunicadas se deberán incluir en el plan de mejoramiento a suscribir, contemplando acciones preventivas y/o correctivas para el caso mencionado de forma tal que se subsane la observación presentada, para la presentación del Plan de Mejoramiento se deberá utilizar el formato F-COIN-016 Seguimiento Cumplimiento Planes de mejoramiento (el cual se anexa al presente informe)

Cordialmente,

*(Original firmado)*

**MABEL ASTRID NEIRA YEPES**  
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Martha Rocio Yanquen Parra