

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL

JUAN CARLOS PELÁEZ SERNA
Contralor General de Medellín

JHON JAIME ZAPATA OSPINA
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

LUÍS ARGEMIRO BUILES ESCUDERO
Técnico Operativo

LEOCADIA HINESTROZA GUERRERO
Profesional Universitario

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

MEDELLÍN, MARZO DE 2015

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
1.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
2. ALCANCE	6
3. RESULTADOS DE AUDITORÍA	7
3.1. OBSERVACIONES	7
3.2. RECOMENDACIONES	13

LISTA CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Presupuesto 2014	9
Cuadro 2. Ejecución del Presupuesto año 2014	10
Cuadro 3. Contratos programas de Bienestar Social año 2014	11

INTRODUCCIÓN

La Oficina Asesora de Control Interno en cumplimiento del Rol a lo establecido en la ley 87 de 1993 y su plan de acción vigencia 2015, efectuó la verificación a los controles establecidos en el procedimiento de bienestar social, aprobado mediante resolución 202 del 19 de diciembre de 2014, de la Contraloría General de Medellín.

Se verificó el cumplimiento de los controles utilizando las diferentes técnicas de auditoría, dejando plasmadas las observaciones y recomendaciones que buscan el mejoramiento del procedimiento.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar y evaluar los controles definidos en el procedimiento del programa de Bienestar social, estableciendo que sí garantizan el cumplimiento de los objetivos del mismo, el cual es “Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados a través de programas de Bienestar Social”.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar la adecuada aplicación a los controles establecidos en el procedimiento Bienestar Social identificado con el código P-GT-1-007 Versión 6, adoptado mediante Resolución 202 del 19 de diciembre del año 2014.
- Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente para el Bienestar Social de los Servidores Públicos de la Contraloría General de Medellín.
- Verificar que los controles establecidos para minimizar las causas de riesgos en los programas de Bienestar garantizan el logro de los objetivos de los mismos.
- Verificar que los programas fueron consecuentes con las políticas institucionales y las necesidades de los usuarios y que el plan anual de Bienestar Social se elaboró de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Verificar el cálculo de los indicadores establecidos en bienestar social, como son: Eficiencia, Eficacia, calidad y oportunidad.
- Verificar el nivel de avance de las recomendaciones formuladas por la Oficina de control Interno en este procedimiento.

2. ALCANCE

La realización de pruebas de auditoría se fundamentará en la revisión de los programas de Bienestar Social en la Contraloría General de Medellín, en el lapso de tiempo comprendido entre enero1 a diciembre 31 de 2014.

3. RESULTADOS DE AUDITORÍA

3.1 OBSERVACIONES

La Contraloría General de Medellín estableció el procedimiento de Bienestar Social, el cual hace parte del proceso Gestión del Talento Humano, el cual fue aprobado mediante la resolución 031 del 31 de marzo de 2013, versión 6. En diciembre 19 de 2014, los procesos de la Entidad fueron modificados y adoptados mediante la Resolución 202 de 2014, en cumplimiento de la implementación del nuevo modelo MECI 1000:2014.

Al consultar en el aplicativo ISOLUCION, el procedimiento de Bienestar Social con código P-GT-I-007 versión 6, se estableció que en el mapa de riesgos no aparecen dos de los tres riesgos inmersos en el flujo grama del procedimiento.

La Entidad cuenta con el Comité de Gestión Ética y Motivación Humana, creado Mediante la resolución Nro. 275 de 2005.

El 28 de julio de 2011 en la Resolución 118 se reglamentó el plan de Bienestar Social, para los empleados de la Contraloría General de Medellín. En el título II de la mencionada resolución le asignan al Comité de Gestión Ética y Motivación Humana, la administración del plan de bienestar social y las siguientes funciones en el artículo 8, así:

a. De acuerdo a las políticas establecidas para el desarrollo del Sistema de Estímulos, pondrán en práctica la aplicación de los principios de objetividad, participación, prevalencia del interés de los empleados de carrera administrativa, eficacia y economía en el desarrollo de los programas de Bienestar Social, bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

b. Aprobar durante el mes de diciembre de cada año, el Plan Anual de Bienestar Social formulado por la Contraloría Auxiliar del Talento Humano, conforme a los estudios técnicos que den a conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios de la Contraloría General de Medellín.

c. Realizar seguimiento al Plan Anual de Bienestar Social, y establecer las acciones preventivas y correctivas a los informes de ejecución del Plan, presentados por la Contraloría Auxiliar del Talento Humano, con el fin de garantizar el eficiente y oportuno cumplimiento del Plan Anual Institucional de Bienestar Social.

d. En desarrollo del artículo 42 de la resolución 196 de 2010, analizar y autorizar las solicitudes presentadas por los funcionarios ante la Contraloría Auxiliar del Talento Humano para su aprobación o negación, de programas que hacen parte del Plan Anual de Bienestar Social, pero que la Entidad no desarrolla masivamente mediante convenios o contratos, previo el cumplimiento de los requisitos para acceder a ellos.

e. Recomendar al Contralor la realización de convenios para participar en programas de Bienestar Social, de acuerdo a la información suministrada por la Contraloría Auxiliar del Talento Humano.

f. Trazar directrices de cobertura y selección de participantes en los programas de Bienestar Social.

g. Analizar la evaluación del impacto del Plan de Bienestar Social.

h. Estar al día en el conocimiento de toda la normativa referente a Bienestar Social, Tanto a nivel legal como frente a los programas que otorga el Municipio de Medellín para sus empleados.

Las anteriores funciones se cumplen en términos generales con excepción del literal c), que únicamente se le empezó a dar cumplimiento en el mes de diciembre (acta 13 del 11 de diciembre de 2014).

El Comité de Gestión Ética y Motivación Humana en acta del 17 de noviembre del 25 de noviembre del año 2013, aprobó el plan táctico de bienestar social para el año 2014 y en la resolución 189 del mismo año, se adopta la para Contraloría General de Medellín el Plan Táctico.

Mediante la resolución Nro. 048 de abril 18 de 2013, se adoptó el plan de incentivos para los empleados de la Contraloría General de Medellín vigencia 2014.

El plan táctico de bienestar social año 2104, recoge todas las necesidades enviadas por las diferentes dependencias de la Contraloría General de Medellín a la Contraloría Auxiliar del Talento Humano en transcurso del año 2014. Es de anotar, que el plan está acorde a las políticas contenidas en el documento de Apoyo Manual de Políticas de Operación de la Contraloría General de Medellín, como se puede evidenciar y son:

- El Plan de Bienestar Social es elaborado con fundamento en los lineamientos del gobierno nacional, y de acuerdo con las necesidades y requerimientos efectuados por los funcionarios.
- La evaluación de actividades de Bienestar Social se aplica al culminar la realización de cada actividad.
- La medición del impacto de los programas de Bienestar Social se realizará por el Comité de Gestión Ética y Motivación, de acuerdo con la reglamentación contenida en la Resolución 118 de 2011.
- **Calamidad y Urgencias:** apoyar a los funcionarios de la entidad en situaciones calamitosas o de urgencia, que requieren de atención inmediata.
- **Vivienda:** apoyar a los funcionarios en la solución de vivienda habitacional, mediante crédito que se otorga por medio del Programa de Vivienda de la Contraloría General de Medellín, de conformidad con lo establecido en la reglamentación vigente.
- **Estímulos Educativos:** apoyar a los funcionarios en la obtención de nuevos conocimientos que permitan un mejor desempeño laboral y de crecimiento personal.

El valor asignado en el presupuesto para la vigencia 2014 fue de \$760.576.124, el cual fue ejecutado en un 100%, como se detalla a continuación, ver cuadro 1.

Cuadro No. 1 Presupuesto asignado año 2014

Presupuesto Programado 2014	Valor
Presupuesto año 2014	\$ 760.576.124
Programa de bienestar social	\$ 662.017.476
Programa de salud ocupacional	\$ 67.834.275
Programa comité de deportes	\$ 30.724.309
Ejecutado diciembre 31/2014	\$ 760.576.060
Pendiente por ejecutar	\$ 64
Porcentaje de Ejecución	\$ 100

Fuente: Contraloría Auxiliar de Talento Humano.

A continuación se detalla la ejecución presupuestal año 2014, según actividades programadas.

Cuadro No. 2 Ejecución del Presupuesto año 2014

Contraloría Auxiliar del Talento Humano Programas de Bienestar Social 2014										
N°	Programa	Fecha	Benef	Func.	Total de personas	Nº Meses	Costo c/u Prom .Mes	Valor x programa	Porcentaje	
DIMENSIÓN FÍSICA										
2	Acondicionamiento físico en diferentes entidades	Ene-Dic	110	200	310	12	\$ 5.817.441	\$ 69.809.295	25%	
1	Curso de natación, pulmón libre, acuático etc. polo	Ene-Dic	50	50	100	12	\$ 1.653.417	\$ 19.841.000		
Sub-total								\$ 89.650.295		
COMITÉ DE DEPORTES										
6	Entrenamiento y juzgamiento de los equipos microfútbol,voleibol, atletismo, bolos, tejo, tenis de mesa, natación etc. Y demás actividades del Comité de deportes.	Ene-Dic	0	90	90	12	\$ 1.096.200	\$ 13.154.400		
1	Programas deportivos, recreativos (chambonatos)	Feb. - Nov.	0	100	100	2	\$ 1.756.991	\$ 17.569.909		
Sub-total								\$ 30.724.309		
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										
1	Salud Mental	ener-dic	20	20	20	12	\$ 211.983	\$ 2.543.800		
1	Jornadas de Inmunización	feb-nov	0	200	200	2	\$ 2.065.700	\$ 4.131.400		
1	Área protegida	ene-dic	0	335	335	12	\$ 526.856	\$ 6.322.275		
1	Semana de la salud ocupacional	oct.	0	340	340	1	\$ 4.000.000	\$ 7.516.800		
1	Programa de liberación del Estrés	ene-dic	0	340	340	12	\$ 433.333	\$ 5.200.000		
1	Gestión del cambio	nov-dic	0	335	335	2	\$ 11.310.000	\$ 22.620.000		
1	Intervención medición de Clima y riesgo Psicosocial	ene-dic	0	340	330	12	\$ 1.625.000	\$ 19.500.000		
Sub-total								\$ 67.834.275		
DIMENSIÓN INTELECTUAL										
4	Programa estímulo educativo	jun-nov	0	175	110	2	\$ 115.625.364	\$ 231.250.727	32%	
4	Matrículas empresariales (4 trimestres)	Feb. - Nov.	150	150	300	4	\$ 4.157.174	\$ 16.628.697		
Sub-total								\$ 247.879.424		
DIMENSIÓN SOCIAL-LABORAL										
7	Paseos - caminatas - días de Sol	Feb. - Nov.	800	335	1.164	6	\$ 10.381.570	\$ 103.815.695	41%	
1	Programas de vacaciones recreativas	jun-oct.	200	0	200	2	\$ 43.875.712	\$ 87.751.424		
1	Programa aprovechamiento del tiempo libre	ener-dic	50	20	70	10	\$ 4.370.914	\$ 43.709.138		
1	Programa de prepensionados	feb-dic	0	25	25	11	\$ 1.064.068	\$ 11.704.752		
1	Convenios actividades culturales: cine, teatro, conciertos, etc.	feb-dic	210	335	545	11	\$ 184.264	\$ 2.026.900		
1	Programas de Integración Funcionarios de la Entidad	ener-dic	0	335	2.010	12	\$ 3.812.233	\$ 45.746.795		
1	Convenio Metroparques	abril-dic	334	200	534	8	\$ 250.000	\$ 2.000.000		
1	Fortalecimiento de competencias	ener-dic	0	335	335	12	\$ 1.063.703	\$ 12.764.436		
1	Auxilio por enfermedades Catastróficas	ener-dic					\$ 10.000.000	\$ -		
Sub-total								\$ 309.519.140		
DIMENSIÓN AFECTIVA										
4	Encuentros de par	feb-dic	30	30	60	11	\$ 1.360.783	\$ 14.968.617	2%	
Sub-total								\$ 14.968.617		
Subtotal Programas de bienestar social								\$ 662.017.476		87%
Subtotal Programas de Salud Ocupacional								\$ 67.834.275	9%	
Subtotal Programas del Comité de deportes								\$ 30.724.309	4%	
TOTAL								\$ 760.576.060	100%	

Fuente: Contraloría Auxiliar de Talento Humano.

Como se observa la dimensión social-laboral participó en un 41% representado en \$309.519.140; que en concordancia con la asistencia en promedio están participando 190 funcionarios con sus beneficiarios en promedio 199, siendo la más representativas las vacaciones recreativas. En segundo lugar está la Dimensión Intelectual, con un 32% representado en \$247.879.424, donde se están beneficiando 175 servidores públicos en programas de estímulo educativo y en promedio 150 funcionarios con su grupo familiar para matriculas empresariales y en tercer lugar la Dimensión Física, con una participación del 25%, donde el programa de “Acondicionamiento físico en diferentes entidades” tiene una participación presupuestal de \$89.650.295.

En la vigencia 2014, fueron celebrados los siguientes contratos para llevar a cabo los programas de bienestar social en la Contraloría General de Medellín:

Cuadro No 3. Contratos programas de Bienestar Social año 2014.

Cons.	No	fecha	Plazo	Contratista	Objetivo	Valor contratado	Valor ejecutado	% Ejecucion
1	47	22/01/2014	12 meses	COMFAMA	Prestación de Servicios apoyo operativo y logístico a la gestión de la Contraloría Auxiliar de Talento Humano, para desarrollar los programas y actividades del plan institucional de bienestar social institucional, en lo relacionado con deporte, recreación, promoción y prevención de la salud y capacitación informal, para los empleados de la Contraloría General de Medellín y su grupo familiar, acorde con las especificaciones estipulado en los estudios previos y en propuesta que hará parte del presente contrato.	323.000.000	322.995.076	100
2	57	24/01/2014	12 meses	Liga de Natación de Antioquia	Prestación de servicios de apoyo a la gestión del talento humano para el programa de natación de los funcionarios de la Contraloría General de Medellín y sus familias.	27.000.000	19.841.000	73,49
3	52	23/01/2014		FORMA ACONDICIONAMIENTO FISICO	Prestación de servicios de apoyo a la gestión del talento humano, para el acondicionamiento físico de los funcionarios de la Contraloría General de Medellín y de su grupo familiar, en las sedes Poblado, Estadio, Américas, San Juan, Belén, Camino Real, y en el Municipio de Envigado del centro de Acondicionamiento Físico FORMA	30.000.000	3.813.717	13
4	198	27/11/2014	9 días	DISTRIBUIDORA DOÑA ELENA S.A.	Adquisición de 335 cajas navideñas para los funcionarios de la contraloría	1.571.820	1.503.000	96
5	183	16/10/2014	2 meses	BEMARKETING S.A.S	Prestación de servicios de apoyo a la gestión para la realización de actividades que permitan fortalecer las competencias de los funcionarios a través de los valores institucionales desarrolladas en la C.G.M.	6.900.000	6.900.000	100
6	64	22/01/2014	6 meses	METROPARQUES	Prestar el servicio de recreación a los funcionarios de la Contraloría General de Medellín y su grupo familiar mediante el ingreso a los parques recreativos administrativos por METROPARQUES.	1.000.000	949.000	94,90
7	55	24/01/2014	12 MESES	BODYTECH S.A.	Prestación de servicios de apoyo a la gestión del talento humano, para el acondicionamiento físico de los funcionarios de la Contraloría General de Medellín y de su grupo familiar, en las sedes Poblado, Estadio, Américas, San Juan, Belén, Camino Real, y en el Municipio de Envigado del centro BODITECH, según propuesta. Nota: En ejecución	38.317.000	-	-
8	144	22/01/2014	6 meses	METROPARQUES	Prestar los servicios de recreación a los funcionarios de la Contraloría General de Medellín y su grupo familiar mediante el ingreso a los parques recreativos administrados por METROPARQUES.	1.000.000	608.650	60,87
9	111	15/07/2014	6 meses	KALABRIA EVENTOS	Prestación de servicios de apoyo a la gestión del talento humano, para la realización de actividades logísticas en los programas de motivación y recreación.	1.500.000	1.448.870	96,59
10	80	29/01/2014	12 meses	ESTUDIO EN DEPORTE Y SALUD S.A.S.	Prestación de los servicios de apoyo de gestión del talento Humano para el acondicionamiento físico para funcionarios y su grupo lía FIBRAFINESS.	2.000.000	1.837.000	92
11	62	27/01/2014	11 meses	CLAUDIA RESSTREPO MARIA	Prestación de servicios de apoyo a la gestión del talento humano, para la intervención de los elementos del clima organizacional que determine en el diagnóstico mediante el acompañamiento de 50 líderes de la organización.	19.500.000	19.500.000	100

Fuente: Contraloría Auxiliar de Talento Humano.

En la revisión efectuada a los mencionados contratos, se pudo evidenciar los soportes respectivos que dan cuenta de su ejecución, terminación y liquidación como la calificación que les da la contraloría a los Contratistas por la prestación del servicio.

Para llevar a cabo el programa de Bienestar social en el aplicativo Kactus, el servidor público responsable de ejecutar el programa, aún no ha recibido la capacitación para el manejo del mismo, es de anotar que este servidor tiene bajo su responsabilidad el mencionado programa desde el mes de agosto del año 2014, según el responsable del manejo del programa Bienestar Social la solicitud de capacitación fue verbal y la respuesta que se le dio es que informática no está en capacidad de suministrarla.

Durante la vigencia 2014, el Comité de Gestión Ética y Motivación Humana llevó a cabo 13 reuniones, en las cuales se trataron temas de bienestar social, como son: programas de motivación e integración, aprovechamiento del tiempo libre, gimnasios, pago de estímulos educativos, elección de los mejores empleados, aprobación plan táctico de bienestar entre otros. Pend acta 11 y firmas

Mediante resolución 087 de junio 7 de 2014, la Contraloría formalizó la selección de mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y asignó los respectivos incentivos.

La Contraloría Auxiliar de Talento Humano cumple con las obligaciones establecidas en el COLA: Diligenciar el Formato 14 en el SIREL - Estadísticas del Talento Humano, Informe de bienestar social y citar al Comité de Gestión Ética y Motivación Humana de acuerdo al plan de acción año 2014 y según decisión del Comité.

Los controles inmersos en el mapa de riesgos y el flujograma del procedimiento de Bienestar social se aplican en un 100%.

Se realizó la medición de los indicadores de gestión de bienestar social año 2014 de eficacia, eficiencia y calidad.

Se implementaron en un 100% las recomendaciones de la Oficina Asesora de Control Interno.

3.2 RECOMENDACIONES

La Contraloría Auxiliar de Desarrollo Tecnológico debe definir la utilidad del módulo Kactus que se tiene dispuesto para el programa de Bienestar Social; así como facilitar la capacitación requerida por el servidor público encargado del manejo del mencionado programa.

Es de anotar que esta recomendación ha sido en forma reiterativa a la Contraloría Auxiliar de Talento Humano.