

# INFORME DE AUDITORÍA



## 1. INFORMACIÓN GENERAL

| ORGANIZACIÓN                                                               |                 |                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES                                             |                 |                                                                                                          |
| PÁGINA WEB                                                                 |                 |                                                                                                          |
| <a href="http://www.supersociedades.gov.co">www.supersociedades.gov.co</a> |                 |                                                                                                          |
| NIT                                                                        |                 |                                                                                                          |
| 899.999.086-2                                                              |                 |                                                                                                          |
| DIRECCIÓN SEDE PRINCIPAL O ADMINISTRATIVA O ESTABLECIMIENTO COMERCIAL      |                 |                                                                                                          |
| Av. Eldorado 51-80 Bogotá, D.C., Colombia                                  |                 |                                                                                                          |
| DIRECCIÓN DE LOS SITIOS AUDITADOS ADICIONALES INCLUIDOS EN EL ALCANCE      |                 |                                                                                                          |
| SEDE                                                                       | DEPARTAMENTO    | DIRECCIÓN                                                                                                |
| Barranquilla                                                               | Atlántico       | Centro Empresarial Torres del Atlántico Carrera 57 No. 99 a - 65 piso Etapa 1 Torre sur Oficina 1101.    |
| Medellín                                                                   | Antioquia       | Carrera 49 No 53- 19 Pasaje Comercial Bancoquia piso 3                                                   |
| Manizales                                                                  | Caldas          | Calle 21 No. 22-42 Piso 4.                                                                               |
| Bucaramanga                                                                | Santander       | Conjunto Natura Ecoparque Empresarial Km. 2.176 Anillo Vial Floridablanca – Girón. Torre 3 / Oficina 352 |
| Cartagena                                                                  | Bolívar         | Carrera 27 No. 28-39 piso 11 Edificio Portus                                                             |
| Cali                                                                       | Valle del Cauca | Calle 10 No. 4 - 40 piso 2. Edificio Bolsa de Occidente.                                                 |

| CRITERIO O NORMA |                                     |  | TIPO DE AUDITORÍA         |                                     |
|------------------|-------------------------------------|--|---------------------------|-------------------------------------|
| 1000 - 1         | <input checked="" type="checkbox"/> |  | Otorgamiento              | <input type="checkbox"/>            |
| 1000 - 2         | <input type="checkbox"/>            |  | Seguimiento/Mantenimiento | <input type="checkbox"/>            |
| 3000 - 1         | <input type="checkbox"/>            |  | Renovación                | <input checked="" type="checkbox"/> |

| ALCANCE                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Todas las actividades en materia de conciliación bajo el modelo efr, dirigidas a todos los empleados de todas sus sedes. |

| REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Nombre:                       | Eliana Patricia Ardila Sánchez |
| Cargo:                        | Directora de Talento Humano    |
| Correo electrónico:           | eardila@supersociedades.gov.co |

| REPRESENTANTE LEGAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA FIRMAR CONTRATO CON LA FUNDACIÓN MASFAMILIA |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Nombre:                                                                                 | Diana Carolina Enciso Upequi |
| Cargo:                                                                                  | Secretaría General           |

## INFORME DE AUDITORÍA



Correo electrónico: denciso@supersociedades.gov.co

| TIPO DE EVALUACIÓN                    | FECHA                    | DURACIÓN |
|---------------------------------------|--------------------------|----------|
| Auditoría Fase I                      | 09-10-2024               | 0,5      |
| Auditoría Fase II                     | 15-10-2024 al 18-10-2024 | 3,5      |
| Evaluación complementaria (si aplica) | N.A.                     |          |
| Cierre de auditoría                   | 18-10-2024               |          |
| Recepción de documentación            | 18-10-2024               |          |

### EQUIPO EVALUADOR

|               |                                        |                                             |
|---------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|
| Auditor Líder | Magda Astrid Jackson<br>Rubiano - MAJR | Correo electrónico:<br>mjackson@icontec.net |
|---------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|

### DATOS DEL CERTIFICADO

|                                |                      |
|--------------------------------|----------------------|
| Código asignado por MASFAMILIA | CO 071 /2021 ICONTEC |
| Fecha de aprobación inicial    | (2021-12-13)         |
| Fecha de vencimiento           | (2024-12-13)         |

Este informe es propiedad de ICONTEC y se comunicará después de la auditoria únicamente a la empresa y no será divulgado a terceros sin autorización de la empresa.

### INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA ORGANIZACIÓN

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ubicación del departamento de Recursos Humanos | Reporta a la Secretaría General                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Convenios aplicables                           | Cuentan con un sindicato Asociación Sindical de la Superintendencia de Sociedades ASES cuya negociación está vigente a abril del 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Representante de los empleados                 | Equipo efr <ul style="list-style-type: none"><li>Diana Bonilla, Jefe de la oficina asesora de Planeación</li><li>Mayra Jiménez, Asesora despacho de Comunicaciones</li><li>Andrea Julio, Profesional del grupo de Comunicaciones</li><li>Tania Guerrero, Profesional del grupo de SST</li><li>Johan Hortua, Asesor Secretaría General</li><li>Gina Martínez, Designada servidores públicos y enlace Intendencia Regionales</li></ul> |

## INFORME DE AUDITORÍA



| Distribución de la nómina de empleados por grupo etario y género | Edad/Sexo | Mujer | Hombre | Total |
|------------------------------------------------------------------|-----------|-------|--------|-------|
|                                                                  | 18/29     | 43    | 32     | 75    |
|                                                                  | 30/39     | 131   | 59     | 190   |
|                                                                  | 40/49     | 103   | 71     | 174   |
|                                                                  | 50/65     | 116   | 94     | 210   |
|                                                                  | >65       | 10    | 27     | 37    |
|                                                                  | Total     | 403   | 283    | 686   |

### INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS SITIOS AUDITADOS

|                                                                          |   |
|--------------------------------------------------------------------------|---|
| Número de sitios permanentes incluidos en el alcance de la certificación | 7 |
| Número de sitios auditados diferentes al sitio principal                 | 6 |

### CONFORMIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN

|                                                              |         |   |
|--------------------------------------------------------------|---------|---|
| Número de no conformidades detectadas en esta auditoría      | Mayores | 0 |
|                                                              | Menores | 0 |
| Número de no conformidades solucionadas de esta auditoría    | Mayores | 0 |
|                                                              | Menores | 0 |
| Número de no conformidades no solucionadas de esta auditoría | Mayores | 0 |
|                                                              | Menores | 0 |
| Número total de no conformidades pendientes                  | Mayores | 0 |
|                                                              | Menores | 0 |

## 2. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA

### Fase I:

- Confirmar el alcance propuesto para la certificación.
- Auditar la documentación del modelo de gestión de la organización y su suficiencia frente a los criterios.
- Reunir la información necesaria correspondiente al alcance del Sistema de Gestión, a los procesos y a los sitios de la organización, así como a los aspectos reglamentarios y jurídicos conexos y su capacidad de cumplimiento por la organización.
- Verificar el grado de establecimiento e implementación del modelo de gestión efr.
- Comprobar la existencia y resultados del diagnóstico de efr, como base para el establecimiento, documentación e implementación del modelo de gestión efr.
- Comprobar la definición de los indicadores mínimos requeridos por el modelo de gestión efr.
- Reunir la información necesaria correspondiente.
- Revisar la asignación de recursos para la auditoría Fase 2 y acordar con la organización los detalles para su realización.

### Fase II:

- Determinar la conformidad con los requisitos de las normas efr.
- Evaluar la capacidad de la organización para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y las normas de requisitos.

## INFORME DE AUDITORÍA



- Determinar el eficaz establecimiento e implementación del modelo de gestión.
- Identificar oportunidades de mejora en el ámbito de la conciliación y de la vida familiar y la laboral.

### 3. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

- Fecha de envío del plan de auditoría: 2024/10/09
- La auditoría Fase I se realizó el día 2024/10/09, concluyéndose que la organización dispone de las condiciones para la realización de la Fase II de auditoría, en las fechas planificadas.
- Por ser una certificación administrada por múltiple sitio, se auditaron mediante entrevistas a los empleados y líderes de proceso que se encontraban en la sede principal de la organización y por muestreo aleatorio a las diferentes regionales.
- Se verificó la capacidad de la organización de cumplir con los requisitos legales en materia de prevención de acoso laboral, establecidos en la Ley 1010 de 2006 y su reglamentación con la resolución 652 del 2012.
- La auditoría se realizó por muestreo selectivo de evidencias generadas de las actividades de la organización y por ello tiene asociado el riesgo de no haberse verificado todos los documentos y registros.
- Se explicó el contenido del informe de auditoría, en particular las opciones de mejora y no conformidades, su clasificación en mayores y menores y las observaciones. Se especifica que las NC mayores deben atenderse en 30 días para presentar las acciones correctivas y en 3 meses para el cierre de éstas. Por otro lado, las NC menores (siempre que sean menos de 10), Observaciones y Oportunidades de Mejora, se les hará seguimiento en la próxima evaluación, salvo que se especifique algo diferente.
- Se informó que una vez se finalice la auditoría externa, Icontec comunica a la Fundación MásFamilia la recomendación para la certificación y envía el informe con los anexos: Cumplimiento legal (Declaración de sentencias en firme), medidas efr, objetivos efr e indicadores efr, que la organización auditada debe proporcionar y posteriormente la Fundación es quien concede el Certificado.
- Se informa que la Fundación MásFamilia establece para el uso de marca efr® unos derechos y obligaciones bajo la vigencia del certificado, los cuales deben ser consultados en el manual de identidad corporativa de la Fundación.
- Se informó que el ciclo de certificación dura 3 años para la norma 1000-1 y 3000-1, según corresponda; y 2 años para la norma 1000-2, con auditorías de

## INFORME DE AUDITORÍA



seguimiento anuales (o informe de progreso para las normas 1000-2 y 3000-1), y una auditoría de renovación antes de vencerse el ciclo.

- Se informó cómo se establece el nivel obtenido con base en los criterios de la norma efr® 1000-1 y 1000-2 ed. 5 y 3000-1 ed. 2, y su finalidad con respecto a la clasificación de la organización y la mejora continua.
- Uso de la marca efr®: Se explica que la Fundación MásFamilia establece para su uso, unos derechos y obligaciones que están limitados a la vigencia del certificado, debiendo firmar un acuerdo la entidad auditada con la Fundación. Hay que señalar que, si la Entidad tuviera varias marcas comerciales y quisiera para cada una de ellas un certificado diferente, deberá indicarse así durante el proceso de verificación, para comunicarlo en el informe y ficha efr a la Fundación MásFamilia. Tanto el importe de la cuota del uso de marca efr® anual, como el coste de certificados adicionales, debe consultarse con la Fundación ([fundacion@masfamilia.org](mailto:fundacion@masfamilia.org)).
- Entrevistas a los empleados: Se explica que el objetivo es indagar mediante un cuestionario el grado de conocimiento, utilización y adecuación del modelo efr y concluir al respecto. Se especifica que las entrevistas son confidenciales, se harán de forma individual o en grupo, y para efectos del informe, serán de carácter anónimo. Se solicita a la organización un listado de la plantilla, ordenado por edades, que separe hombre y mujeres y que distinga por convenios, centros de trabajo o tipos de puesto cuando sea relevante.
- Se realizaron entrevistas a un número de muestra de los empleados en todas las sedes de la organización.
- Se explica a la organización que se realizarán reuniones con los puestos relevantes para el modelo efr, además con el responsable de RRHH, la Dirección, la representación legal de los trabajadores, el representante del grupo de interlocución trabajadores-dirección, el comité de convivencia laboral, el responsable de comunicación y el responsable de formación.

#### 4. ASPECTOS QUE APOYAN LA CONFORMIDAD CON LOS REQUISITOS efr

##### 4.1. Elemento 1. Liderazgo y Cultura

La Superintendencia de Sociedades en cabeza del Dr. Billy Escobar está pasando por cambios en sus directivos, quienes se están sensibilizando hacia la conciliación como eje fundamental de la Entidad enfocada en las personas que forman parte de ella; porque han encontrado que el modelo efr les ha permitido articular sus proyectos y gestión para fortalecer su reputación y el compromiso de sus funcionarios, adaptándose a los diferentes cambios tanto organizacionales como generacionales, manteniendo su cultura organizacional hacia el equilibrio vida, trabajo y familia.

Es por esto que el Superintendente Escobar está visitando las diferentes sucursales mencionando ser una empresa familiarmente responsable, siendo ejemplarizante hacia el bienestar integral, pero sin descuidar la productividad y el servicio humanizado y de calidad hacia todos los ciudadanos.

Durante el último año establecieron dos temas obligatorios para sus líderes, primero es tomar el curso de liderazgo en la plataforma Moodle, el cual incluye la normatividad del modelo para sensibilizarlos sobre la conciliación y la importancia que tiene para la Superintendencia como eje central integral y no como un plan de bienestar y beneficios. El segundo, es el fortalecimiento del código de integridad a través de consultores externos quienes comenzaron con la visita a las diferentes áreas, cubriendo actualmente al 94% de sus funcionarios haciendo una sensibilización sobre el trabajo en equipo, la confianza, el clima laboral, el modelo efr, entre otras y luego realiza una sesión con los líderes sobre el seguimiento que realiza a sus equipos de trabajo y los mecanismos utilizados para ello; logrando que se hable el mismo lenguaje, se avance por el mismo camino siendo promotores de la conciliación y fortaleciendo los valores institucionales. De estos ejercicios quedan establecidos compromisos que son verificados en el seguimiento que estos consultores realizan, garantizando una apropiación fundamental entre los integrantes de las áreas.

Junto con la Directora de Talento Humano como su Business Partner se han realizado las siguientes actividades:

1. Talleres realizados con 84 líderes: La confianza, construir el propósito, misión, propósito de equipo y gestión del conocimiento.
2. Conversaciones para establecer acuerdos de compromiso para mejorar su desempeño con los funcionarios que dependen de los delegados, como seguimiento a los compromisos.
3. Gestión del conocimiento.
4. Seguimiento a los resultados de esta gestión en el mes de diciembre del año en curso.
5. Empoderan a los delegados para ser los mentores y el ejemplo de los valores institucionales de manera mensual para firmar un pacto de honor en el cierre de gestión para vivir los valores de los servidores públicos y de la Supersociedades.

Adicionalmente, están en un proceso de transferencia del conocimiento porque han encontrado que en tres años tendrán un retiro importante de personas que terminan su ciclo de vida laboral y deben garantizar que el conocimiento no se pierda, logrando que las personas nuevas y que corresponden a diferentes grupos generacionales encuentren un valor agregado a través de los programas de bienestar, formación y desarrollo, flexibilidad temporal y espacial para su permanencia en la entidad.

Como resultado, se han comprometido con gestionar la conciliación como se observa en las siguientes imágenes, las cuales se encuentran en su intranet para que puedan ser consultadas en cualquier momento por sus funcionarios:

## INFORME DE AUDITORÍA



### Compromiso con la gestión de la conciliación

En la Superintendencia de Sociedades sentimos orgullo y alegría por la cultura organizacional en la cual nos desenvolvemos con aspectos clave como un liderazgo contemporáneo, cercano e inspirador; el involucramiento activo y responsable de las personas en la gestión del Modelo efr y al sabernos partícipes de una organización que genera valor social.

**Para continuar de manera exitosa con estos propósitos, como líderes e integrantes del equipo de trabajo de la Superintendencia de Sociedades nos comprometemos a las siguientes acciones:**

- Actuar en valores con conciencia y reflexión.
- Escuchar al otro persona, conocerla y entender sus necesidades. Realizar acuerdo de mutuo beneficio.
- Dar igual importancia a los asuntos familiares y personales de los equipos. Fomentar y disfrutar el uso de las medidas efr del portafolio de bienestar que se extiende a las familias.
- Ser partícipe de las acciones que mejoren la gestión del Modelo efr para consolidar la conciliación como herramienta de crecimiento organizacional sustentable de la entidad.
- Buscar dar siempre lo mejor de nosotros hacia los demás.
- Servir con pasión mística por lo que somos y hacemos para el Estado colombiano.



Gracias a la gestión en la conciliación, obtuvieron una beca para participar en el programa Global de Liderazgo para el Desarrollo Sostenible, en el cual están participando 5 funcionarios para conocer más sobre los ODS e integrarlos en el sector público, para que se trabaje en la integración y planteamiento de estrategias que impacten a la sociedad y a la sostenibilidad desde los objetivos estratégicos institucionales, lo cual les va a permitir generar más mecanismos e impactos que ayudarán a la maduración de este modelo en la Supersociedades.

Como resultados de las investigaciones que estaban en curso desde la auditoría anterior, se evidencia la gestión en:

- Acompañamiento y seguimiento a los funcionarios que tuvieron algún riesgo en la medición psicosocial;
- Establecimiento de riesgos propios de la entidad para comenzar a mitigarlos;
- Gestión del conocimiento para mitigar la pérdida que se puede dar como consecuencia de los retiros de personal y a la vez, que sirva para su retención;
- Análisis sobre las habilidades que se pueden desarrollar desde la inducción y reinducción para alinear el PIC a las necesidades propias de la entidad y aporten a sus funcionarios.

Las cuales se encuentran en prueba piloto para su implementación y publicación respectiva.

Con relación al programa de "Primeros auxilios psicológicos" se creó este año una oficina para la atención de los funcionarios independientemente de su vinculación llamada Sala de Escucha, la cual está generando un impacto importante porque entrega ayudas para atender las diferentes necesidades que se evidencian en los núcleos familiares, entregándoles herramientas que ayuden a solucionar la situación

## INFORME DE AUDITORÍA



que están presentando a través de profesionales en psicología. En lo transcurrido de este año ha incrementado su atención pasando de 12 a 30 personas.

En cuanto a la gestión hacia la discapacidad, la entidad cuenta con 27 funcionarios a nivel nacional que corresponden al 3,6% que se auto reconocen y a quienes se les realiza un seguimiento permanente para ofrecerles mejoras en su vida laboral y se les acompaña para realizar todas las diligencias pertinentes para ese reconocimiento; así como los ajustes a sus instalaciones.

También están trabajando en la creación de una política de equidad laboral, han sensibilizado sobre temas puntuales hacia la no discriminación y el respeto mutuo. También están gestionando la actualización del manual de funciones enfocado a la inclusión y diversidad con competencias que sean inclusivas y abiertas para que puedan ser desarrolladas por personas con discapacidad.

Con relación a la flexibilidad temporal y espacial, se puede observar que:

- Están adscritos al Charter de Teletrabajo.
- Cuentan con 470 funcionarios bajo la modalidad de teletrabajo, aunque fue suspendido por todo el mes de octubre del 2024 mientras reciben capacitación sobre el nuevo software documental.
- Manejan diferentes horarios laborales para facilitar la movilidad.
- Manejan un horario continuo para quienes son cuidadores de 7:00 am a 3:00 pm.
- Trabajo en casa por situaciones excepcionales.
- Compensación de tiempo para disfrutar de semanas completas en Semana Santa, Diciembre y Año Nuevo.
- Viernes felices cada quince días con compensación en tiempo.

El clima laboral se aplicó entre octubre a noviembre del 2023 con Great Place to Work, resultados que han generado alerta para continuar con la labor de sensibilización y fortalecimiento de sus líderes, dado que contaron con la participación de 616 funcionarios que corresponden a un 93,8%. En ambiente laboral se presenta una disminución pasando de 73,3% a 67% y en el estilo de liderazgo también pasando de 71,9% a 54,8%, como se observa a continuación:

### Índice del Ambiente Laboral

| Dimensión                   | Valoración        |                   | Tendencia    |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|--------------|
|                             | Previa            | Actual            |              |
| Credibilidad                | Media (+)         | Alta              | Favorable    |
| Respeto                     | Media (+)         | Alta              | Favorable    |
| Imparcialidad               | Media (+)         | Media (+)         | Estable      |
| Camaradería                 | Media (+)         | Media (+)         | Estable      |
| Orgullo                     | Media (+)         | Media (-)         | Desfavorable |
| Apreciación general         | Alta              | Alta              | Estable      |
| Índice del Ambiente Laboral | 73.3              | 67.0              | Estable      |
| Estado de Valoración        | Muy satisfactorio | Muy satisfactorio | Estable      |

Tabla. 4. Ficha de medición del Índice de Ambiente Laboral Great Place To Work®



## INFORME DE AUDITORÍA



### Índice del Estilo de Liderazgo de Los Líderes

| Competencias de Los Líderes           | Valoración               |                      | Tendencia           |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------------|---------------------|
|                                       | Previa                   | Actual               |                     |
| Apoyo                                 | Alta                     | Media (+)            | Desfavorable        |
| Competencia                           | Media (+)                | Baja                 | Muy desfavorable    |
| Comunicación                          | Alta                     | Media (+)            | Desfavorable        |
| Empoderamiento                        | Media (+)                | Media (-)            | Desfavorable        |
| Liderar con el ejemplo                | Media (+)                | Media (-)            | Desfavorable        |
| Colaboración (Participación)          | Alta                     | Media (+)            | Desfavorable        |
| Transparencia                         | Media (+)                | Baja                 | Muy desfavorable    |
| Visión                                | Media (+)                | Baja                 | Muy desfavorable    |
| <b>Índice del Estilo de Liderazgo</b> | <b>71.9</b>              | <b>54.8</b>          | <b>Desfavorable</b> |
| <b>Estado de Valoración</b>           | <b>Muy satisfactorio</b> | <b>Satisfactorio</b> | <b>Desfavorable</b> |



El voluntariado consiste en la recolección de útiles escolares para entregar a Bienestar Familiar y en diciembre con la adopción de un niño para darle un regalo y muda de ropa, aunque ha disminuido la participación y están revisando qué estrategias realizan para generar un mayor involucramiento y participación.

Se puede concluir que la interiorización de la conciliación en la entidad se ha visto afectada por los recientes cambios de algunos directivos, pero que se continúa trabajando para fortalecerla, porque se cuenta con el total compromiso y ejemplarización por parte del Superintendente, quien está realizando gestiones importantes para dar a conocer el modelo tanto al interior de la institución como en las diferentes regiones del país que se encuentra visitando.

Adicionalmente, desde Talento Humano se está trabajando para lograr mayor compromiso e interiorización del modelo en sus líderes para que se permee en sus equipos de trabajo y se logre una sinergia entre las diferentes áreas de la entidad hacia el reconocimiento y promoción del equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de sus funcionarios.

#### 4.2. Elemento 2. Definición y Orientación Estratégica

Su planeación estratégica está vigente hasta el 2026, y para el presente año se cuenta con 7 objetivos estratégicos, este último enfocado hacia "Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos", los cuales son un insumo para su evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión.

# INFORME DE AUDITORÍA



Desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se revisa su avance, indicadores y posibles desviaciones de manera trimestral para

Adicionalmente, están desarrollando la planeación para el 2025 tomando como base el programa que están tomando sobre la integración de los ODS.

Dentro del plan estratégico de talento humano se observa la inclusión del modelo efr dentro de sus objetivos, aunque es importante que se tenga en cuenta de manera más concreta dentro de toda su gestión, análisis DOFA, riesgos, entre otros, que puedan generar una desviación importante al modelo.

## 4.3. Elemento 3. Medidas efr

Anualmente se realiza una revisión de la matriz y se tiene en cuenta la encuesta de percepción de las actividades realizadas, cumplimiento del plan de bienestar y las solicitudes realizadas por los funcionarios desde los integrantes del equipo efr y SST.

Es así como han realizado un ajuste a su matriz, contando actualmente con 65 medidas que se encuentran clasificadas de la siguiente manera:

Apoyo a la familia: 7  
Calidad en el empleo: 29  
Desarrollo personal y profesional: 18  
Flexibilidad temporal y espacial: 8  
Igualdad de oportunidades: 3

Se está trabajando en un desarrollo tecnológico para la utilización de los beneficios y al seguimiento pertinente que permite fortalecer su maduración y apropiación en todos sus funcionarios, así como permitir a la alta dirección la toma de decisión frente a las mejoras en cuanto a las medidas ofertadas.

Es importante mencionar que se les hizo énfasis en el control de cambios que efectúan a esta matriz y la importancia de visualizarlos tanto para los ingresos, retiros o cualquier tipo de modificación realizada, con el fin de permitir confirmarlos y ver la trazabilidad de su gestión. Así como es fundamental que realicen una revisión completa y concienzuda sobre el nombre de las medidas, su descripción, su unificación (que aplique para todas), que no haya repeticiones y que vayan más allá de la normatividad legal vigente señalando aquellas que están estipuladas por pacto y cuáles por efr, con el fin de permitir su conocimiento y uso, así como la clasificación y directrices acorde con la norma 1000-11 ed 5; y máxime cuando están sustentadas bajo actos administrativos, lo cual les permitirá tener un mayor control y seguimiento.

En cuanto a la encuesta de eficacia aplicada en junio para todas las medidas vigentes, fue diligenciada por 520 funcionarios, es decir el 76% y se repitió para los líderes, luego de una sensibilización realizada para validar su apropiación del conocimiento de las mismas. Se les hace énfasis en la importancia de tener en cuenta el anexo 1000-16 ed. 5 para las futuras mediciones con el fin de evitar inconsistencias u omisiones involuntarias que puedan afectar su gestión.

El uso y conocimiento de las medidas ahora es parte de los indicadores estratégicos que presentan a la alta dirección y para lograr mayor recordación e interiorización, están identificando las diferentes dimensiones con un color diferente para lograr mayor interiorización de éstas.

#### **4.4. Elemento 4. Objetivos de Mejora**

La Superintendencia de Sociedades ha trabajado en los 4 objetivos que estaban activos durante el último año, los cuales se enuncian a continuación:

1. Incrementar el reconocimiento de los líderes respecto de la oferta de conciliación en un 10% a través de un plan de comunicación enfocado en la socialización de dicha oferta.  
Se ha avanzado con la socialización del modelo efr y su normatividad al igual que con sensibilizaciones acerca de los beneficios que tienen vigentes con el fin de concientizarlos sobre su uso y promoción en sus equipos de trabajo. Están trabajando en replicar las actividades que se realizan en Bogotá en las regionales más grandes con el fin de tener mayor acercamiento.  
Se da por cerrado el objetivo, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción.
2. Fortalecer la comunicación externa de la entidad a través de un plan de comunicación que contemple también un aparte de comunicación interna que

sensibilice sobre la gestión de conciliación de la Superintendencia y su participación en el sector.

Se evidencia un incremento en las comunicaciones y toda la gestión que han realizado en este elemento, la entidad decide continuar trabajando para seguir fortaleciendo su reputación y marca empleadora. Además, están en la negociación para adquirir todo un paquete con Microsoft y tener las mediciones sobre la interacción de los diferentes medios de comunicación. Continúa activo para el 2025.

3. Implementar dentro de las actividades de liderazgo, la apropiación de las medidas de conciliación y el rol de los líderes (alta y media dirección) en su promoción e implementación y dentro de la gestión de la conciliación. Han realizado 8 actividades diferentes de 9 planteadas con sus líderes para el reconocimiento del modelo ajustando la metodología de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión. Se da por cerrado este objetivo.
4. Analizar el diagnóstico y la demás información identificada en las diferentes voces (colaborador, dirección y mercado) con el fin de incorporar, mejorar, integrar o depurar la actual oferta de medidas de la Superintendencia. Se ha avanzado y sigue vigente para el siguiente ciclo de la certificación.

Luego de hacerles una retroalimentación sobre el planteamiento y desarrollo de los objetivos, la entidad queda con dos objetivos para desarrollar durante el 2025.

#### 4.5. Elemento 5. Soportes

##### a) Organizativos:

Los cambios que se evidencian corresponden a la Representante por la Dirección, Dra. Eliana Patricia Ardila cuya designación se encuentra vigente y ha sido socializada a toda la entidad.

La Dra. Eliana está vinculada desde hace 3 años, cuenta con más de 23 años de antigüedad en áreas de talento humano. Es Contadora Pública con maestría en Desarrollo Organizacional y es especialista en metodologías ágiles de aprendizaje, Coach ontológico de New Feel, coach generativo y obtuvo un premio como coach de innovación y es certificada como business partner.

Se evidencia formación a través de la Fundación MásFamilia de algunos integrantes así:

Camino a la excelencia en la gestión de la conciliación (abril 2024):

- Rodrigo Lupercio Riaño Pineda
- María Fernanda Solano Dumar
- Johan Steven Hortúa Arévalo

Manager en gestión de la conciliación (septiembre 2024):

- Gina Paola Martínez Gómez
- Mayra Alejandra Jiménez Vega

También hay cambios en los integrantes del equipo efr, cuyos integrantes actuales son:

- Diana Bonilla, Jefe de la oficina asesora de Planeación
- Mayra Jiménez, Asesora despacho de Comunicaciones
- Andrea Julio, Profesional del grupo de Comunicaciones
- Tania Guerrero, Profesional del grupo de SST
- Johan Hortua, Asesor Secretaría General
- Gina Martínez, Designada servidores públicos y enlace Intendencia Regionales

El Comité de Convivencia Laboral está activo y funcionando normalmente sin que se presenten posibles situaciones de acoso laboral.

Cuentan con un buen relacionamiento con el sindicato y se están incluyendo en diferentes actividades de construcción para los programas que se desarrollan.

Con relación a la certificación de sentencias en firme, la entidad certifica un proceso laboral que la obliga a un reintegro el cual cumplieron mediante Resolución No. 510-001091 de febrero de 2024.

**b) Procesos:**

La institución cuenta con los procedimientos obligatorios de la norma y adicionalmente, dentro de los voluntarios que han presentado, para este año se incluye:

- Política de equidad laboral

**c) Indicadores:**

La entidad está midiendo 10 indicadores con sus respectivas métricas y análisis de acuerdo con la norma en su edición 5,1, dado que se están presentando para un nivel B. Dentro de los indicadores voluntarios incluyen 11 correspondientes a: nivel de conocimiento, rotación no deseada, maternidad, Índice de Participación externa en Talleres de Salud Mental, Tasa de Transferencia de Conocimiento, Reducción de tiempo en transporte, Reducción en emisión de gases de efecto invernadero, Índice de Integración de Programas de Bienestar, Número de Colaboradores que Utilizan Programas de Asesoría

Legal y Psicológica, Tasa de Retención de Talento, Porcentaje de Colaboradores Involucrados en Voluntariado y Transferencia de Conocimiento de los Líderes a la Comunidad.

Se realiza un recorrido por cada uno de ellos, revisando el análisis de estos indicadores, verificando su aplicabilidad y relevancia; se realizan algunas correcciones que son tenidas en cuenta por la Entidad.

Se les recomienda revisar los valores de referencia para el siguiente ciclo para que sean más exigentes, dado que permiten mostrar la trazabilidad de su gestión, incluir aquellos indicadores que impactan al modelo y que ya están presentando a la alta dirección, como los que incluirán de los ODS o GRI como lo mencionaron durante este ejercicio, con el fin de ser presentados cumpliendo con los parámetros que estipula el anexo 1000-10 ed. 5.1.

#### d) **Registros y evidencias:**

La entidad dispone de registros y evidencias que soportan su gestión, como fotografías, correos electrónicos, encuestas, presentaciones y videos con el fin de facilitar la interiorización del modelo y su apropiación en sus funcionarios.

#### **4.6. Elemento 6. Comunicación**

Están enfocados hacia el reconocimiento de la Superintendencia tanto a nivel interno como externo. Se encuentran gestionando con la Fundación MásFamilia para tomar el curso de conciliación a nivel nacional.

Crearon un slogan para fortalecer la gestión y maduración del modelo efr para que la comunicación sea efectiva a nivel nacional, como se observa a continuación:



**Slogan** 

➤ **iTu bienestar integral,  
nuestro propósito!**



iEn la Supersociedades ratificamos nuestro compromiso en la implementación de políticas en materia de conciliación laboral y personal, que faciliten el bienestar de nuestros servidores públicos y sus familias!

#TuBienestarIntegralNuestroPropósito

## INFORME DE AUDITORÍA



### a) Interna:

Actualmente cuenta con diversos canales que permiten abarcar a todos los grupos de interés y manejarla con una variedad y se ajuste al impacto esperado, estos canales son:



Se fortaleció el canal [salarioemocional@supersociedades.gov.co](mailto:salarioemocional@supersociedades.gov.co), así como se está utilizando las fotografías e interacción de los mismos funcionarios, lo cual ha generado un impacto muy positivo en su participación y apropiación del modelo. También se evidencia el uso de un lenguaje escrito y gráfico hacia la diversidad e inclusión.

Están acompañando al Superintendente en sus visitas al territorio nacional, llevando una pedagogía en alianza con la Cámara de Comercio en la cual se incluye la gestión como efr.



#### Gestión en cifras

2023



SalarioEmocional@supersociedades.gov.co  
**68 publicaciones**



Banner Intranet  
**16 publicaciones**



#### Gestión en cifras

2024



SalarioEmocional@supersociedades.gov.co  
**134 publicaciones**



Banner Intranet  
**32 publicaciones**



**7 boletines Super efr**



**15 publicaciones en redes sociales**



**4 eventos donde se socializó el modelo efr a externos**



**4 fondos de pantalla**



## INFORME DE AUDITORÍA



### b) Externa:

Los principales canales de comunicación son la página web y las redes sociales desde las cuales están mostrando algunas de las actividades que realizan sobre las medidas que ofrecen para darle una imagen más humanizada y enriquecer su reputación; así como también sensibilizando sobre ser una empresa familiarmente responsable con el fin de generar engagement y seguidores a las convocatorias que realizan, reforzando su marca empleadora.

Se evidencia un link desde su web hacia el modelo efr como repositorio documental y enlace para la Fundación MásFamilia. Adicionalmente, están incluyendo el logo en el membrete de su papelería.

Han aprovechado las visitas a otras regiones del país donde dan a conocer el modelo efr como parte de la sostenibilidad empresarial, compartiendo los beneficios que les ha traído la gestión del modelo efr, como en la Universidad Politécnico, San Roque, Santa Marta y Yopal, entre otras.

Tuvieron un reconocimiento por parte de la Fundación por el proyecto Dejando Huellas y por ser parte de las primeras 100 empresas certificadas en el país:



Algunas evidencias son:





# INFORME DE AUDITORÍA



**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**Super efr**

¿Cuándo ingresa un colaborador a una familia?

Resolución No. 011

Resolución No. 011

Presidencia de la corporación  
Criterios de selección  
En educación formal y no formal  
Para más información sobre la  
certificación efr, comuníquese con  
Rafael Muñoz Salazar al correo  
comunicacion@supersociedades.gov.co

Conoce los días de descanso  
compensado "viernes felices"  
para el 2024

PARÁGRAFO TERCERO. Los servidores compensados en  
congruencia con la modalidad de teletrabajo y trabajo en  
casa, por la cual se establecen los días de descanso  
definidos se encuentran en el siguiente link: [https://www.supersociedades.gov.co/](#)

Conoce al equipo efr

¿Jefe la Superintendencia reflexiona nuestra comprensión  
de la implementación de políticas en materia de  
conciliación laboral y personal, que faciliten el bienestar  
de nuestros servidores públicos y su familia?

Conoce nuestro micrositio efr aquí

**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

Conoce la oferta académica del  
periodo 2024 - I para estudios  
en la:

➤ **Fundación en Colombia**  
Carreras profesionales y especializaciones

➤ **Universidad de España**  
Maestrías

Programas académicos  
100%  
virtuales

Para conocer el detalle del  
programa, beneficios e  
información general del programa  
comuníquese con Adriana Cárdena  
Pardo, correo electrónico: [adriana.cardenap@supersociedades.gov.co](#)  
teléfono: 311 514 19 86

**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

Conoce la oferta académica del  
periodo 2024 - I para estudios  
en la:

➤ **Fundación en Colombia**  
Carreras profesionales y especializaciones

➤ **Universidad de España**  
Maestrías

\*Convenio con el Departamento Administrativo de la  
Fuerza Pública, desde la Universidad Internacional de  
la Rioja y la Fundación Universitaria Internacional  
de la Rioja.

Aprovecha el beneficio para servidores  
públicos, contratistas y grupos familiares de  
primer grado de consanguinidad y afinidad a  
este convenio [https://www.supersociedades.gov.co/](#)

Programas académicos  
100%  
virtuales

**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**El cambio es**  
un lugar seguro y libre de violencia  
de género y discriminación racial en  
la Fundación Pública.

**Curso**  
"El cambio es un lugar seguro y libre de violencia de género y discriminación racial en la Fundación Pública"

Modalidad: curso en línea  
Fecha del curso: 10 de febrero de 2024  
Por del curso: 10 de febrero de 2024

¡Inscríbete aquí!

Asistencia obligatoria hasta el 10  
de febrero de 2024

Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos  
Dirección de Talento Humano

**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**¡Prepárate para un viaje de  
conocimiento y autodescubrimiento!**

**¡Pronto lanzaremos nuestro  
nuevo plan de formación!**

**¿Estás listo para abrazar el  
aprendizaje continuo?**

**efr**

Dirección de Talento Humano  
Sede de Operación del Talento Humano

**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**¡Programa y participa!**

**Actividades  
Deportivas**

Semana del 25 al 29  
de septiembre de 2023

Hora: 11:45 a.m.

Lugar: Cancha deportiva, sede Bogotá

**Clase de Rumba**  
**Clase de Rumba**  
**Exhibición de boxeo con boxeadores  
profesionales**  
**Clase de Cardiobox**  
**Clase de Rumba**

Más información  
escríbenos al correo:  
[humad@supersociedades.gov.co](#)

Dirección de Talento Humano  
Sede de Operación del Talento Humano

**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**¿Sabías que la  
certificación efr hace  
parte de uno de los  
objetivos estratégicos  
que la Superintendencia  
se ha planteado para  
este cuatrienio?**

Te invitamos a conocer de la mano de  
nuestro Director de Talento Humano,  
Rodrigo Luperón Riquelme Pineda, el Top 5  
de los 62 beneficios que más usan los  
funcionarios en materia efr.

Ver video aquí

#TuBienestarIntegralNuestroPropósito

**EMPRESAS  
FAMILIARMENTE**

**COLOMBIA VIDA** **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**¿Sabías que la  
certificación efr hace  
parte de uno de los  
objetivos estratégicos  
que la Superintendencia  
se ha planteado para  
este cuatrienio?**

Te invitamos a conocer de la mano de  
nuestro Director de Talento Humano,  
Rodrigo Luperón Riquelme Pineda, el Top 5  
de los 62 beneficios que más usan los  
funcionarios en materia efr.

Ver video aquí

#TuBienestarIntegralNuestroPropósito

[http://intranet/Documents/2024/VIDEOS/EFR/Rodrigo\\_Top%205.mp4](http://intranet/Documents/2024/VIDEOS/EFR/Rodrigo_Top%205.mp4)

**Ver mail aquí**

## INFORME DE AUDITORÍA



|                                                                    |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                       |                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tema</b><br>Socialización modelo efr<br>Universidad Politécnico |  |  | <b>Tema</b><br>Socialización modelo efr<br>Empresas en<br>Reactivación San Roque      |  |
| <b>Fecha</b><br>28 de mayo de 2024                                 |  |  | <b>Fecha</b><br>23 y 24 de mayo de<br>2024                                            |  |
|                                                                    |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                       |  |
|                                                                    |                                                                                   |                                                                                   | <b>Tema</b><br>Socialización modelo efr<br>Empresas en<br>Reactivación Santa<br>Marta |   |
|                                                                    |                                                                                   |                                                                                   | <b>Fecha</b><br>15 y 16 de agosto de<br>2024                                          |   |

### 4.7. Elemento 7. Formación y Sensibilización

La Supersociedades cuenta con un presupuesto robusto para la ejecución del PIC el cual se distribuye un 60% para formación no formal, 30% para la formal y el 10% para bilingüismo. Esta matriz se va planteando de acuerdo con las solicitudes realizadas por las diferentes dependencias, las necesidades propias de la entidad en temas normativos y de competencias; cuya ejecución para el 2023 fue del 92,98%.

El modelo efr se socializa desde el programa de inducción que se encuentra en Moodle, enfocado hacia el portafolio de medidas, aquí es fundamental que se incluya todo lo que abarca el modelo con el fin de fortalecerlo e interiorizarlo como la gestión hacia una mejor calidad de vida y no se vea sólo como un programa de bienestar.

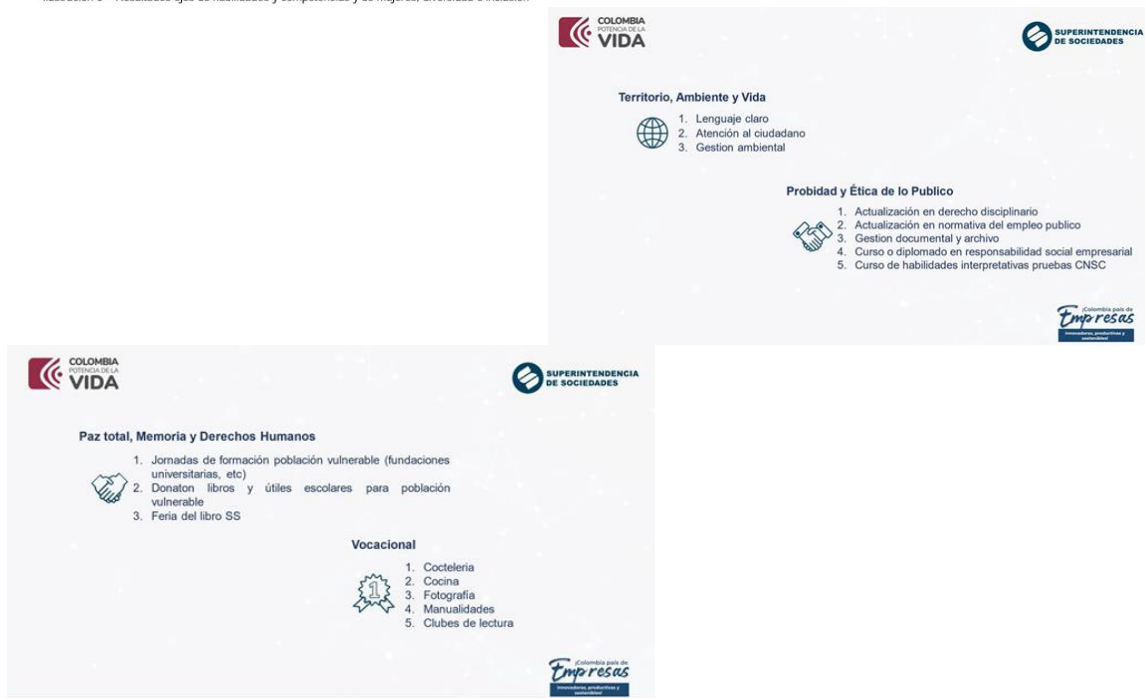
Dentro de las formaciones que han abordado se encuentran los siguientes temas, en algunos de los cuales se les da alcance a las familias de los funcionarios y algunos terceros (falta cifras, lo cual se les recomienda incluir):

- Liderazgo
- Fotografía
- Comunicación efectiva,
- Trabajo en equipo
- Lenguaje de señas
- Clubes de lectura de libros y dirigidos
- Foros de discusión como inteligencia artificial en el trabajo, para promover la lectura y aprendizaje del interés particular de los funcionarios.

# INFORME DE AUDITORÍA



Ilustración 6 – Resultados ejes de habilidades y competencias y de mujeres, diversidad e inclusión



Actualmente, se está creando un taller para dictar en el 2025, sobre "Cómo tener una conversación colectiva en la sostenibilidad del negocio", para continuar reforzando el tener un sindicato saludable.

Con relación a la evaluación de desempeño, la cual está atada al direccionamiento estratégico debido a que se establece el impacto que cada cargo genera a los objetivos planteados por la alta dirección, se realiza semestralmente.

Para los cargos de carrera desde la CNSC y para los cargos en provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción con una herramienta propia bajo la metodología de 180°. Para los Gerentes anualmente se realiza de forma 360° con acuerdos semestrales y se les incluyó la construcción de la integridad valores, gestión cultural y desarrollo de personas y de equipo. Esta evaluación ofrece la retroalimentación respectiva para cada uno de los cargos.



#### 4.8. Elemento 8. Cadena de Valor

Dentro del manual de contratistas incluyeron la gestión hacia la sostenibilidad y están en avances para verificar que sus proveedores señalen desde su inscripción las políticas hacia la diversidad e inclusión, programas de bienestar y/o certificación efr, entre otras, con el ánimo de fortalecer estas políticas.

Adicionalmente, están haciendo alianzas para fortalecer estos conceptos y ya realizaron con COMPENSAR un conversatorio durante una semana, en donde podían ingresar libremente y conocer conceptos y herramientas sobre la implementación de programas hacia la diversidad e inclusión

El superintendente está realizando visitas a regiones a nivel nacional junto con el Dr. Rodrigo Riaño, anterior Director de Talento Humano y está certificado como manager por la Fundación dando a conocer que la Supersociedades es una empresa familiarmente responsable, los beneficios que les ha traído este modelo y la importancia de contar con una gestión hacia la conciliación en las organizaciones, como Buenaventura, Guajira, Pasto, Cúcuta, Chocó, San Roque (noroeste antioqueño) y Santa Marta.

A continuación, se presentan algunas evidencias:

## INFORME DE AUDITORÍA



- > Población involucrada:  
Emprendedores y empresarios de la región, entidades bancarias y del estado.
- > Total de participantes: 920:
  - o Empresas: 120
  - o Personas: 800

Temáticas generales abordadas en el evento:

- Sostenibilidad Empresarial
- De la Insolvencia al Salvamento Empresarial
- Sagrifalt y PTEE
- Formalización para el Crecimiento Regional
- Conversatorio: Sostenibilidad Empresarial para el Desarrollo de la Región

- > Exposición de Buenas prácticas laborales Modelo efr.



> San Roque



- > Población involucrada: Emprendedores y empresarios de la región, entidades bancarias y del estado.
- Empresas: 350
- Personas: 1800

- > Total de participantes: 2150

> Evidencias fotográficas



> Temáticas generales abordadas en el evento:

- Sostenibilidad Empresarial
- De la Insolvencia al Salvamento Empresarial
- Sagrifalt y PTEE
- Formalización para el Crecimiento Regional
- Conversatorio: Sostenibilidad Empresarial para el Desarrollo de la Región
- > Exposición de Buenas prácticas laborales Modelo efr.

Adicionalmente, han realizado benchmarking con las siguientes empresas para compartir las buenas prácticas efr :

- Veolia aguas de Tunja
- Hospital Yarumal
- Renault Nissan
- Secretaría Distrital de Movilidad
- Triple A
- Universidad CES
- Universidad de Cundinamarca
- Universidad del Norte

### 4.9. Elemento 9. Seguimiento y Medición

Este elemento se realiza en varios momentos, uno es la reunión del equipo efr, de forma trimestral, cuya última reunión se llevó a cabo el 3 de octubre del 2024 en donde realizaron la sensibilización sobre la revisión de las funciones del equipo efr encaminadas a la excelencia de cara al nuevo ciclo de certificación; presentación de la encuesta de percepción y uso de las medidas.

Otro espacio es en el seguimiento semanal con la Secretaría General y sus Directivos y asesores para ir validando los avances en su gestión y desde talento humano se incluye el modelo.

También se realiza el seguimiento ampliado mensual con la Secretaría General con la participación de directivos hasta coordinadores, en el cual se presentan los avances del modelo desde el desarrollo del plan estratégico de talento humano.



## INFORME DE AUDITORÍA



Y trimestralmente dentro de los planes de acción con la Oficina Asesora de Planeación.

### **4.10. Elemento 10. Auditoría Interna**

Este ejercicio es realizado por los auditores internos de la Superintendencia quienes cuentan con las competencias para tal fin. Se llevó a cabo del 10 de noviembre al 22 de diciembre del 2023 tanto para el modelo efr como para el SG-SST.

Se verificó el contenido del informe de auditoría interna donde se evidenció que se dio cumplimiento al plan de auditoría establecido, el cual no evidencia hallazgos ni no conformidades, pero sí dos observaciones enfocadas a: La publicación de la revisión por la dirección y la publicación de los resultados de la revisión por la alta dirección los cuales ya incluyeron en su página web a través de la Oficina Central de Planeación.

### **4.11. Elemento 11. Revisión por la Dirección**

Realizada el 9 de octubre del año en curso, ante el Superintendente, Jefe oficina Asesora de Planeación, Superintendentes Delegados, Directora de tecnología de la información y las comunicaciones en donde abarcaron el análisis interno y externo de la gestión en conciliación, los diferentes elementos de la norma, los resultados obtenidos en las diferentes actividades y encuestas o evaluaciones realizadas en cada uno de los ellos.

Se valida los inputs y outputs para el desarrollo de esta reunión, conforme lo solicita la norma.

## **5. CONCLUSIÓN DE LAS ENTREVISTAS A EMPLEADOS**

Se realizaron entrevistas a una muestra de 53 funcionarios cumpliendo así con lo estipulado en el anexo 1000-15.

Se resalta la buena participación y actitud de estos colaboradores al participar en este ejercicio, quienes valoran la gestión que está realizando la entidad en ofrecer beneficios tanto para ellos como para sus familias, destacando la calidez, camaradería, los tiempos en familia y ven una preocupación genuina hacia su bienestar. Hay gratitud y orgullo por ser parte de ella porque encuentran estabilidad, tranquilidad y calidad de vida.

Los funcionarios entrevistados en su mayoría confirman la activa comunicación de sus líderes y el ser promotores para la utilización de los diferentes beneficios como para la participación en las actividades y programas que realizan. Aunque hay algunas áreas que informan que los líderes permiten dicha participación por obligación y no por ser promotores hacia el modelo, lo cual genera algo de preocupación al solicitarlo, aunque afirman que nunca se los niegan. También resaltan que el portafolio de

## INFORME DE AUDITORÍA



beneficios ha aumentado inclusive en la regionales, aunque también hay que seguir fortaleciendo la conciliación en las diferentes regionales

Manifiestan que con los cambios que han tenido en sus líderes, algunos todavía no están muy conscientes ni conocen el modelo, lo cual ha generado afectación en su utilización y malestar en su clima laboral; lo cual se ha podido observar en los resultados de la medición que presentó la entidad y sobre lo cual se les recomendó mayor atención y gestión con el fin de evitar desviaciones importantes en el modelo que pueda afectar su maduración. Los resultados generales arrojaron el siguiente resultado:

| DESDE SU PERSPECTIVA, ¿QUÉ TAN COMPROMETIDOS ESTÁN LOS LÍDERES DE SUS ÁREAS CON LA UTILIZACIÓN DEL MODELO? | No. respuestas | PORCENTAJE  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------|
| MUY COMPROMETIDO                                                                                           | 44             | 83%         |
| COMPROMETIDO                                                                                               | 3              | 6%          |
| POCO COMPROMETIDO                                                                                          | 6              | 11%         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                               | <b>53</b>      | <b>100%</b> |

Con relación a los resultados cuantitativos de las entrevistas podemos informar que:

- El 100% de los colaboradores entrevistados manifiesta conocer el modelo efr, aunque se percibe más como un plan de beneficios únicamente.

Los medios de comunicación más utilizados son:

- Correo electrónico: 65%
- Portal intranet: 21%
- Voz a voz: 7%

El conocimiento por parte de los colaboradores con relación a los elementos clave es el siguiente:

- Manager y Representante por la Dirección: 85%
- Medidas efr: 100%
- Canal de comunicación con la Fundación: 16%

El 57% de los entrevistados mencionan que nunca exceden de su horario contractual mientras que el 36% lo hace en algunas oportunidades y el 6% mencionan que siempre. Es fundamental que se preste atención a estos resultados porque impactan negativamente la gestión hacia el equilibrio de vida, familia y trabajo.

Aunque para el 81% de estos entrevistados encuentran por encima de la media a la Supesociedades, con relación a otras entidades del sector, el 6% la percibe igual y hay un 2% que la ven por debajo de la media. Los demás informan que no tienen conocimiento sobre las otras entidades o es su primer trabajo.



En cuanto a los líderes entrevistados, comentan que gestionar la conciliación con sus equipos de trabajo, ayuda a tener ambientes sanos, funcionarios emocionalmente tranquilos, mejora las relaciones interpersonales, motiva a todos independientemente de la generación a la que pertenezcan y en algunos casos la productividad, aunque solicitan mayor gestión en sensibilizar sobre la “Corresponsabilidad” para que el modelo tenga mayor impacto positivo a nivel nacional.

En general se valora todas las medidas que les ofrecen porque están ajustadas a sus necesidades, a sus familias y al momento de vida en que se encuentran por su diversidad, pero realizarían ajustes a las siguientes:

1. En la extensión del teletrabajo para que aplique a todos los cargos incluidos los directivos y asesores.
2. Fortalecer la comunicación y tener claridad sobre los beneficios que están enmarcados hacia permisos o flexibilidad por la compensación del tiempo que deben realizar para disfrutar de algunas medidas como Semana Santa, Navidad y Año Nuevo y el Viernes Feliz.
3. Tratar de unificar los beneficios en las regionales porque sienten que han descompensación y en algunas sucursales olvido por parte de la Dirección General tanto para beneficios (convenios, psicología, deportes etc.), como situaciones de infraestructura y mantenimiento.
4. Permitir el crecimiento y las promociones dentro de la entidad, así como actualizar el manual de funciones porque el cargo no siempre es acorde con las funciones que realizan, lo cual impide cumplir con los requisitos para presentarse a otras convocatorias del sector público.
5. Mejorar la organización deportiva.
6. Modificar el monto del préstamo de vivienda cuando se trate de un núcleo familiar vinculado a la entidad.

Las más valoradas son:

1. Teletrabajo
2. Permisos y flexibilidad en general
3. Días compensados en Semana Santa, Navidad y el Viernes Feliz
4. Auxilios y permisos para estudiar
5. Préstamo de vivienda

## 6. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Aunque han tenido gestión hacia sus líderes, es importante fortalecerla enfocada permitiendo que permee la conciliación en ellos y en sus equipos de trabajo. Se les recomienda incluir más datos que permitan ver la trazabilidad de su gestión a nivel nacional.

## INFORME DE AUDITORÍA



Es importante que fortalezcan la gestión sobre una coherencia organizacional entre la integración desde talento humano con el PETH, ya que pueden generar una mayor interiorización del modelo y generación de valor en su gestión que repercuta en reputación y marca empleadora.

La matriz de medidas debe estar actualizada y siempre presentarse con el control de cambios que se realice. Se les recomienda realizar una revisión concienzuda con el fin de nombrarlas y describirlas de tal manera que permita la facilidad en su conocimiento y disfrute. También se debe validar que no se repitan, que haya una unificación en su forma de presentación o consolidación de los beneficios (primas, voluntariado, permiso) y que vayan más allá de la normatividad legal vigente. Incluir una marcación de aquellas que están estipuladas por pacto y cuáles por efr; por lo que se les recomienda tener presente el anexo 1000-11 ed 5 y 1000-16 ed. 5 para la próxima medición de la encuesta de eficacia con el fin de evitar errores involuntarios que afecten su gestión.

Con relación a los indicadores voluntarios, se les recomienda revisar y ajustar los valores de referencia para que sean más exigentes y generen valor a la gestión que realizan, así como incluir los que están midiendo desde la estrategia e incluyan aquellos que incorporarán desde los ODS y/o GRI que impacten el modelo. Es necesario que tengan en cuenta el anexo 1000-10 ed. 5.1 en cuanto a valor de referencia y análisis para cada uno de ellos.

Para el cálculo de la inversión en conciliación, Es conveniente trabajar en la sistematización y presentación de la información sobre la cual se realiza el cálculo de inversión en conciliación, con el fin de tener una mayor precisión sobre cada uno de los rubros tomados y su respectiva imputación. Se les recuerda tener en cuenta el anexo 1000-17 ed. 5 para que validen y presenten el cálculo acorde con sus directrices.

Es importante que se realice una validación o medición de las cargas de trabajo, debido a los resultados que se obtuvieron en las entrevistas con relación a la ampliación de sus horarios laborales para cumplir con su labor, de acuerdo con los resultados de las entrevistas, máxime cuando están adscritos al Charter de Teletrabajo.

Los objetivos de mejora permiten madurar el modelo e interiorizarlo, por lo cual se recomienda que se planteen desde el direccionamiento estratégico y no desde la operabilidad propia del modelo, porque les permite apalancar las certificaciones del modelo efr y las aspiracionales comentadas, ya que pueden llegar a complementarse. Adicionalmente, es necesario que sus indicadores se presenten con la medición anual planteada que permita evidenciar su avance y gestión. Una vez cierren los objetivos que están vigentes en este momento en enero del 2025, es importante que planteen los que desarrollarán a partir de esa fecha para presentar avances en la auditoría de seguimiento.

Cuentan con un plan de comunicaciones fuerte y han mostrado una mejora importante; pero es fundamental que revisen sus comunicaciones para que manejen una coherencia entre lo que se comunica y se nombra porque se evidencia

## INFORME DE AUDITORÍA



inconsistencias que afectan el conocimiento y uso de las medidas. Se les recomienda hacer un mayor uso del logo en sus diferentes comunicados.

Es importante que se fortalezca el conocimiento del canal de comunicación con la Fundación MásFamilia porque está muy bajo.

Fortalecer el modelo en las regionales, algunos sienten que son escuchados y se preocupan por entregarles más beneficios y otros no lo están viviendo de esa manera. Es fundamental el modelo completo dentro de la inducción con el fin de fortalecerlo e interiorizarlo como la gestión que permite mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y no se vea sólo como un programa de bienestar.

La auditoría interna está más centrada al SG-SST y es prioritario que se diferencie la evaluación realizada hacia el modelo efr y su pertinencia conforme lo establece la norma 1000-1 ed. 5 ya que es un elemento que permite enriquecer la gestión que están realizando.

Están haciendo una labor importante en cada elemento de la norma, pero es necesario mostrar más datos y cifras en líneas de tiempo que permitan ver la trazabilidad de su gestión y avances de la misma. También apoyarse de una presentación, que les permita contar con la información más completa y al alcance de los avances en cada uno de los elementos, debido a que, en estas evaluaciones, como lo mencionó la Directora de Gestión Humana, se debe presentar al auditor la información consolidada, completa y ya elaborada.

## 7. HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN LA AUDITORÍA

| # | Descripción de la no conformidad | Clasificación (mayor o menor) | Requisito(s) de la norma, en caso de auditoría combinada o integrada, indicar la designación de la norma | Corrección propuesta y fecha de implementación | Análisis de causas (indicar la(s) causas erices) | Acción correctiva propuesta y fecha de implementación |
|---|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|   |                                  |                               |                                                                                                          |                                                |                                                  |                                                       |
|   |                                  |                               |                                                                                                          |                                                |                                                  |                                                       |
|   |                                  |                               |                                                                                                          |                                                |                                                  |                                                       |
|   |                                  |                               |                                                                                                          |                                                |                                                  |                                                       |
|   |                                  |                               |                                                                                                          |                                                |                                                  |                                                       |

## 8. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

### 8.1. Uso del certificado y uso de la marca de conformidad

Se hizo la claridad que la Fundación MásFamilia es la que aprueba la certificación y luego de esta aprobación es necesario suscribir un contrato para el uso de la marca de certificación efr. Actualmente están utilizando de forma correcta el logo.

## INFORME DE AUDITORÍA



### 8.2. Cambios en la Organización

Se presentan cambio en la Representante por la Dirección.

## 9. ANEXOS AL INFORME DE AUDITORÍA

- ☐ Ficha efr de la empresa
- ☐ Declaración de sentencias en firme
- ☐ Matriz de medidas efr
- ☐ Matriz de indicadores efr
- ☐ Matriz de puntuación
- ☐ Anexo de excelencia (cuando aplique)

## 10. VALIDACIÓN AVANCES DE LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA

| OPORTUNIDAD DE MEJORA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | RENOVACIÓN                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicadores obligatorios de acuerdo con el nivel al que aspiran llegar en la renovación de acuerdo con el anexo 1000-10 ed. 5.1; incrementar el número de indicadores voluntarios, los cuales pueden tomar del direccionamiento estratégico y/o informe de gestión y que impacten este modelo.                                                                                           | La entidad presenta los indicadores acordes con el nivel B e incluyen más voluntarios, aunque sin tener en cuenta el anexo mencionado por lo cual se deja una nueva OM. |
| Fortalecer las comunicaciones externas socializando que son una empresa familiarmente responsable con el fin de atraer y retener personal idóneo, además porque les permite ratificar su marca empleadora y reputación institucional.<br>Adicionalmente, se les recomienda incluir en la agenda del superintendente la socialización de la gestión en conciliación que están realizando. | Se encuentra cumplido como se observa en este elemento y en la extensión de la cadena de valor.                                                                         |
| La matriz de beneficios es completa y está bien descrita, pero se les recomienda llevar el control de cambios donde se pueda evidenciar la trazabilidad de su gestión. Así como tener en cuenta el anexo 1000-16 ed. 5 para el análisis de eficacia, la cual debe realizarse antes de la próxima auditoría de renovación.                                                                | Se tuvo en cuenta esta recomendación, pero es importante mejorar dicha matriz por lo cual se les realizan varias recomendaciones que quedan en el informe y como OM.    |

## INFORME DE AUDITORÍA



En la extensión de la cadena de valor se les indica que deben comenzar a realizar más actividades como las que relaciona la norma, de cara a subir de categoría en la auditoría de renovación.

Está cumplido, se observa gestión en este elemento.

### 11. CONCEPTO DEL EQUIPO EVALUADOR

Una vez evaluados los requisitos indicados en el referencial de empresa familiarmente responsable (efr) para el año 2024, se recomienda **RENOVAR** el certificado en la categoría B como resultado de la auditoría realizada.

| CONCEPTO                                                    |          |
|-------------------------------------------------------------|----------|
| Se recomienda OTORGAR el certificado en la categoría:       |          |
| C _____                                                     | C+ _____ |
| B _____                                                     | B+ _____ |
| A _____                                                     | A+ _____ |
| Se recomienda no otorgar el certificado.                    |          |
| Se recomienda suspender el certificado.                     |          |
| Se recomienda mantener el certificado.                      |          |
| Se recomienda cancelar el certificado.                      |          |
| Se recomienda <b>RENOVAR</b> el certificado a la categoría: |          |
| C _____                                                     | C+ _____ |
| <b>B <u>X</u></b>                                           | B+ _____ |
| A _____                                                     | A+ _____ |

#### Observaciones:

|                           |                                         |                     |            |
|---------------------------|-----------------------------------------|---------------------|------------|
| Nombre Evaluador<br>Líder | <b>Magda Astrid Jackson<br/>Rubiano</b> | Fecha de<br>informe | 2024-11-03 |
|---------------------------|-----------------------------------------|---------------------|------------|