

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b> 24	<b>Mes:</b> 07	<b>Año:</b> 2025
-------------------------------------	----------------	----------------	------------------

<b>Dependencia y/o /Proceso</b>	SECRETARÍA GENERAL – GRUPO DE TRABAJO GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO (GITH)
<b>Nombre(s) y cargo:</b>	IVAN MAURICIO ALEMÁN PEÑARANDA - Secretario General JORGE ALBERTO CUZA PEÑARANDA - Coordinador Grupo de Talento Humano
<b>Tipo de Auditoria:</b>	Cumplimiento, Evaluación y Seguimiento
<b>Objetivo(s) de la Auditoria:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar el cumplimiento normativo de las obligaciones legales en cuanto a: La Integración e implementación de los Planes Estratégicos e Institucionales de Talento Humano al Plan de Acción 2025. Acciones para la Formalización del Empleo Público en la Entidad. Ingreso de los jóvenes al servicio público del Estado. Vinculación Laboral de Personas con Discapacidad y la Ley de Cuotas en la Superintendencia de la Economía Solidaria al 31 de mayo de 2025, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Ley actual.</li> <li>2. Verificar el cumplimiento oportuno de las disposiciones contenidas en el Decreto 2013 de 2019 de 2024 del Ministerio del Interior y a la circular de la PGN 015 de 2022, respecto a efectuar antes del 31 de mayo, en el aplicativo SIGEP II, la actualización de la declaración de bienes y rentas por parte de los funcionarios de planta de la SES; e igualmente, se haya reportado los ingresos y retiros de la entidad, en caso de la ocurrencia de tales novedades en la planta.</li> <li>3. Verificar el cumplimiento de las disposiciones de la Circular Conjunta 100-004- 2024 del DAFP y Ministerio del Trabajo, sobre lineamientos para la aplicación de la circular No. 003 de 2024 de la PGN, sobre las directrices para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención, y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.</li> </ol>
<b>Alcance de la Auditoría:</b>	<p>1.1 Evaluar la implementación e integración de los Planes Estratégicos e Institucionales de Talento Humano al Plan de Acción 2025:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan Estratégico de Talento Humano.</li> <li>3. Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>4. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.</li> <li>5. Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ol> <p>1.2 Evaluar las acciones implementadas por la SES, para dar cumplimiento a los lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en la entidad a 2025, acorde con lo establecido en la normatividad aplicable vigente.</p> <p>1.3 Evaluar las acciones que dan cumplimiento a lo relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años a la</p>

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<p>entidad, acorde con lo establecido en la normatividad aplicable vigente.</p> <p>1.4 Evaluar las acciones implementadas por la SES, para garantizar la participación y desempeño de un determinado porcentaje (%) en los cargos de la entidad para personas en condición de discapacidad, acorde con lo establecido en la ley actual.</p> <p>1.5 Evaluar las acciones que dan cumplimiento a la Ley de Cuotas en la entidad, para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y su participación en cargos de Máximo Nivel Decisorio y cargos de Otros Niveles Decisorios.</p> <p>2.1 Verificar que la información de la SES haya sido actualizada frente a la planta de personal al 31 de diciembre de 2024 y determinar cuáles movimientos de ingreso o retiro de funcionarios hubo en lo corrido del año 2025 hasta el 30 de mayo, obteniendo la relación exacta de los funcionarios que debieron haber reportado Declaración de Bienes y Rentas.</p> <p>2.2 Verificar en el SIGEP II, que la totalidad de funcionarios obligados, hayan realizado la actualización de la información de la Declaración de Bienes y Rentas antes del 31 de mayo de 2025.</p> <p>3.1 Evaluar el funcionamiento del comité de convivencia laboral, frente a las solicitudes de quejas de posible acoso laboral, para saber en forma global que su trámite se curse de acuerdo con las fases necesarias para su atención tal como lo prevé la Ley, sin entrar en detalles e impedir la violación de confidencialidad de la información tratada en sesiones del comité al respecto; lo anterior, durante el segundo semestre del año 2024 y los meses corridos hasta mayo del presente año 2025.</p>
<p><b>Criterios de la Auditoría:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto 612 de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado".</li> <li>• Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público".</li> <li>• PR-PLES-002 Formulación, Gestión, Seguimiento y Evaluación del Plan de Acción Anual.</li> <li>• Circular Conjunta 100-005 de 2022 - ESAP y Función Pública, Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad - vigencia 2023.</li> <li>• Decreto 2011 de 2017 "en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.</li> <li>• Ley 581 del 2000, "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de</li> </ul>

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>

las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución".

- Estatuto de Auditoría y Código de Ética de la OCI
- Guía de Auditoría de la OCI
- Ley 190 de 1995
- Circular de la PGN 015 de 2022
- Circular Conjunta 100-004- 2024 del DAFP y Ministerio del Trabajo, sobre lineamientos para la aplicación de la circular No. 003 de 2024 de la PGN

Reunión de Apertura			Ejecución de la Auditoría						Fecha de Cierre				
Día	Mes	Año	Desde	Día	Mes	Año	Hasta	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
16	06	2025	16	06	2025	23	07	2025	30	07	2025		

Jefe oficina de Control Interno	Auditor(es)
<b>JORGE HERNANDO PEDRAZA VARGAS</b>	<b>JOHN LEONARDO MARTIN BETANCOURT</b>

## I. COMPROMISO ETICO EN EL EJERCICIO DE LA AUDITORIA INTERNA


- Código de Ética del Auditor Interno que tiene como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de esté.
- Estatuto de auditoría, en el cual se establecen y comunican las directrices fundamentales que definen el marco dentro del cual se desarrollan las actividades de la Oficina de Control Interno, según los lineamientos de las normas internacionales de auditoría.

## II. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta el objetivo(s) y alcance de la auditoria(s), mencionados anteriormente, se desarrollaron de manera previa y posterior, respectivamente, las siguientes actividades:

- Conocimiento del proceso o dependencia.
- Diseño del plan de auditoría: Se estableció la programación del plan de trabajo para el desarrollo de la auditoría, de modo que permitiera lograr el objetivo propuesto.
- Reunión de apertura: la apertura de la auditoría se realizó a través del memorando 20251300009433M del 09 de junio de 2025 donde se solicitó la información y se describió la metodología a utilizar para esta actividad.
- Obtención y análisis de la información: Fue solicitada la información pertinente, relacionada con el objetivo (s) y alcance(s), que fuese relevante, útil, basada en hechos y confiable. Soportada en los respectivos papeles de trabajo.
- Análisis y evaluación de la información. La revisión fue basada en factores críticos de éxito, en estrategias y objetivos del aspecto evaluable, en los riesgos altos y extremos, metas y objetivos del proceso, con enfoque hacia la consecución de los alcances de la auditoria.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <p><b>Supersolidaria</b></p>	<p align="center"><b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b></p>	<p align="right"><b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02</p>
--	--	---

- f) Informe preliminar e informe definitivo: Socialización del informe preliminar, recepción de comentarios sobre hallazgos y observaciones, previo a la emisión, notificación y publicación del informe definitivo.
- g) Definición y suscripción del plan de mejoramiento. A partir de la notificación del presente informe y con base en los hallazgos de la auditoria, se definirá conjuntamente con la unidad auditada, la definición y suscripción del respectivo plan de mejoramiento.

### III. DESARROLLO DE AUDITORÍA

#### a) TEMAS OBJETO DE EVALUACIÓN, VALORACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O VERIFICACIÓN.

A continuación, se detalla el resultado de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, atendiendo al cumplimiento de los criterios de auditoría mencionados con anterioridad y que dictan el marco normativo vigente en la materia.

- **TEMA 1: INTEGRACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS E INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO AL PLAN DE ACCIÓN 2024.**

“Evaluar el cumplimiento normativo de las obligaciones legales en cuanto a: La Integración e implementación de los Planes Estratégicos e Institucionales de Talento Humano al Plan de Acción 2025.”

**CRITERIO:** Decreto 612 de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado".


**CONDICIÓN:** Realizada la verificación de las evidenciadas enviadas por el área auditada y que dan cumplimiento a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 Artículo " 2.2.22.3.14 "Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción", se evidenciaron las siguientes actuaciones:

- **Formulación y aprobación de los planes ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.**

De acuerdo a certificación emitida el 25 de junio de 2025 por la Secretaria Técnica del Comité de Gestión y Desempeño, se evidenció que en la sesión número uno realizada el 30 de enero del 2025, los miembros del comité aprobaron por unanimidad los siguientes planes y programas de talento humano establecidos en el decreto 612 de 2018:

1. Plan Estratégico de Talento Humano
2. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación (PIC)
4. Plan de Bienestar Social e Incentivos
5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<p><b>ELABORADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>REVISADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>APROBADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>
---	--	--

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

➤ **Publicación.**


Realizada la verificación correspondiente por esta oficina, se evidencia que la publicación de los Planes de Talento Humano 2025 fue realizada el día **04 de febrero de 2025** en la página web de la entidad a través del link: <https://www.supersolidaria.gov.co/index.php/es/content/planes-de-talento-humano-2025>, así:

**Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano y sus Planes Complementarios en la Página Web**

 <b>Supersolidaria</b>				
INICIO	LA ENTIDAD	TRANSPARENCIA	ATENCIÓN A LA CIUDADANIA ▾	PARTICIPA
Fecha de Publicación Mar. 04/02/2025 - 16:56 Fecha de Última Actualización Lun. 19/05/2025 - 15:29				
<b>Planes de Talento Humano 2025</b>				
<b>Adjunto</b>				<b>Tamaño</b>
	<a href="#">Plan Estratégico de Talento Humano 2025</a> (1.15 MB)			1.15 MB
<b>Adjunto</b>				<b>Tamaño</b>
	<a href="#">Plan Anual de Vacantes 2025</a> (996.84 KB)			996.84 KB
<b>Adjunto</b>				<b>Tamaño</b>
	<a href="#">Plan Institucional de Capacitación 2025</a> (2.18 MB)			2.18 MB
<b>Adjunto</b>				<b>Tamaño</b>
	<a href="#">Plan de Incentivos 2025</a> (2.01 MB)			2.01 MB
<b>Adjunto</b>				<b>Tamaño</b>
	<a href="#">Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025</a> (667.97 KB)			667.97 KB

**RESULTADO:** Teniendo en cuenta lo anterior, se genera una observación por incumplimiento normativo, frente a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 en su Numeral 2.2.22.3.14., el cual señala que, respecto a la publicación de los Planes Institucionales y Estratégicos, *“se deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”*.

<b>ELABORADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>REVISADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>APROBADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 <b>Marzo-2025</b> <b>Versión: 02</b>
--	--	--

➤ **Integración al Plan de Acción Anual 2025.**

La integración de los planes del Decreto 612 de 2018, se puede observar en el segmento Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Integración, del Plan de Acción Anual 2025, en cumplimiento del PR-PLES-002 numeral 3 “Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión”. En el caso de los planes de talento humano este segmento refleja actividades del Plan de acción únicamente en el Ítem #77 con la siguiente descripción “Cumplimiento de los planes estratégicos contenidos en el decreto 612 de 2018 con enfoque al capital humano”.

**Integración de los planes de Talento Humano en el Plan de Acción 2025**

FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN ANUAL												Código: FT-PLES-003		
												Enero de 2025		
												Versión: 04		
VIGENCIA: 2025														
FORMULACIÓN														
PLAN ESTRATÉGICO 2025 - 2026		OPERACIÓN								FINANCIACIÓN		MIPG		
ITEM	PERSPECTIVA EJE	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	COLABORADORES EN LA ENTIDAD	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	PRODUCTOS	META	INDICADOR	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE DE FINANCIACIÓN	POLÍTICA	PLANES (D.612/2018)	PROCESO
77	Actividades de Gestión	Cumplimiento de los planes estratégicos contenidos en el decreto 612 de 2018 con enfoque al capital humano	Secretaria General	Áreas Interesadas En Divulgar Información A Través De Eventos	1/2/2025	31/12/2025	Informes de ejecución y cumplimiento	2	Informes realizados	# de informes realizados	PGN-Recursos Propios - Inversión	1. Talento humano	Plan Estratégico de Talento Humano Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes Plan Institucional de Capacitación - PIC Plan de bienestar e incentivos Institucional Plan Anual en seguridad y salud en el trabajo	Gestión Integral de Talento Humano (GITH)

• **Seguimiento e Implementación.**

La entidad dispone de la herramienta Strategic Plan para el seguimiento y monitoreo del plan estratégico y plan de acción para cada vigencia. El registro del seguimiento y evidencias está a cargo de las áreas responsables y el seguimiento y monitoreo por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas - OAPS, en este orden, a corte junio 30 de 2025, la herramienta muestra los siguientes registros de avance consolidado:

**Panel principal del Estratégic plan con un 50% de avance**

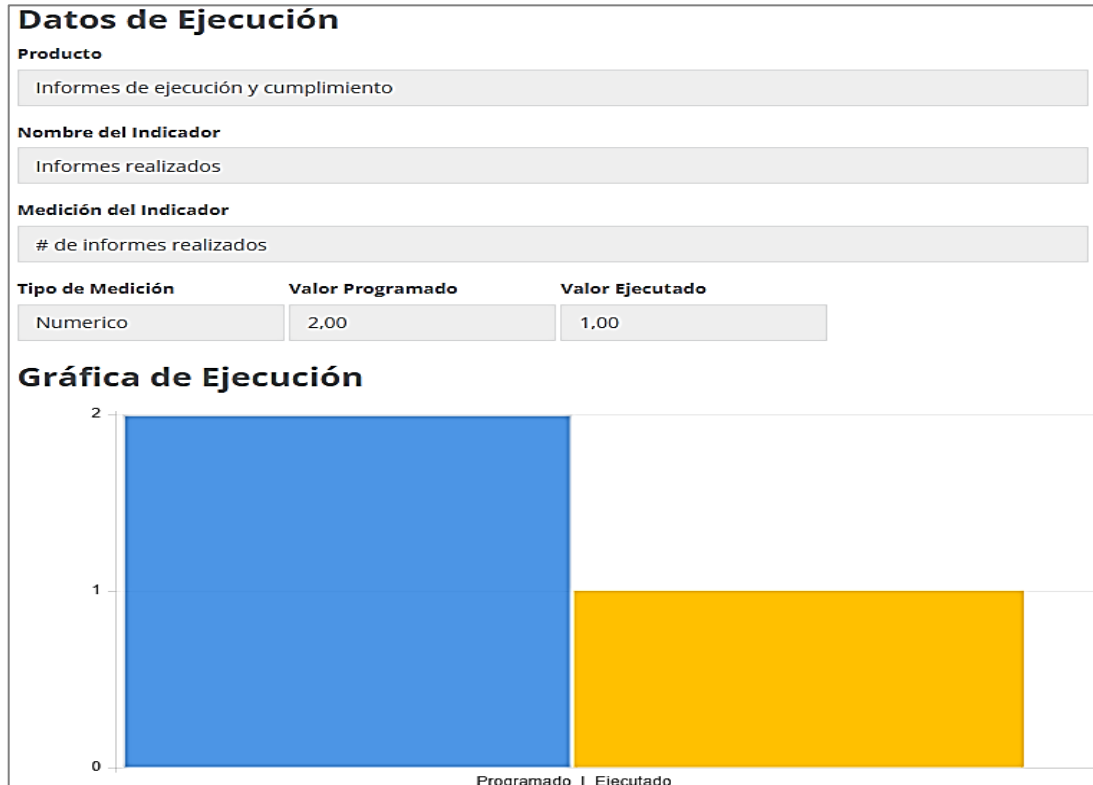
2025											
Mostrar Registros		Columnas Visibles		Copiar	Excel	CSV	PDF	Imprimir	Buscar: decreto 612		
CÓDIGO	ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	OFICINA	RESPONSABLE DE REPORTAR AVANCE	RESPONSABLE DE VALIDAR AVANCE	TIPO DE MEDICIÓN	VALOR ESPERADO	VALOR LOGRADO	% DE EJECUCIÓN	CONSULTAR
77	CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS CONTENIDOS EN EL DECRETO 612 DE 2018 CON ENFOQUE AL CAPITAL HUMANO	2025-02-01 00:00:00	2025-12-31 00:00:00	SECRETARIA GENERAL	JENNY MARCELA ORTIZ CARDENAS	IVAN MAURICIO ALEMAN PEÑARANDA	Numerico	2,00	1,00	50,00%	<a href="#">Seguimientos</a>

<b>ELABORADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>REVISADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>APROBADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 <b>Marzo-2025</b> <b>Versión: 02</b>
--	--	--

Respecto al porcentaje de ejecución que muestra el panel principal (ilustración anterior), se aclaró por parte del Contratista de la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas que, el porcentaje de ejecución del 50% corresponde al indicador de cumplimiento en dos (2) informes.

**Registro del seguimiento con un 50% de avance Aprobado**



FECHA	USUARIO	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO	VALOR ESPERADO	VALOR LOGRADO	VERIFICACIÓN
2025-07-10 16:58:25 hace 5 días	 <b>JENNY MARCELA ORTIZ CARDENAS</b>	Dando alcance al correo anterior sobre el reporte del plan estratégico, me complace informar que ya tenemos disponible el insumo correspondiente al punto 77 para el segundo trimestre de 2025. Este adjunto complementa la información previamente enviada, asegurando la completitud del reporte.  punto 77. 50%  Se adjuntan los cinco informes relacionados con el cumplimiento de los planes estratégicos, conforme a lo establecido en el Decreto 612 de 2018, con un enfoque en el capital humano. Adicionalmente, se incluye el cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación y el cronograma de ejecución del Plan de Bienestar.  Anexos:  <a href="#">PLAN ESTRATEGICO DEE-TALENTO</a>	2,00	<span style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px;">1,00</span>	<div style="text-align: center;">   <b>IVAN MAURICIO ALEMAN PEÑARANDA</b>  Aprobado  2025-07-10 17:45:11 </div> <hr/> <div style="text-align: center;">   <b>VICTOR ALFONSO ARIAS GARCIA</b>  Aprobado  2025-07-14 10:30:37  hace 2 días  <b>Observaciones</b>  <small>Se aprueba el seguimiento realizado en consideración a que se atendió la observación realizada el 09 de Julio de 2025.</small> </div>

De otra parte, verificada la documentación subida por cada plan a la herramienta Strategic Plan a junio 30 de 2025, se observa que el porcentaje de avance promedio es del 46%, como se muestra a continuación:

<b>ELABORADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>REVISADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>APROBADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

**Registro de ejecución Planes del Decreto 612 a junio de 2025, con un 46%**

Planes del Decreto 612/2018	Actividades Programadas	Actividades Realizadas	% Ejecución
<i>Plan Institucional de Capacitación</i>	30	10	33.3%
<i>Plan de Bienestar e Incentivos</i>	66	36	54%
<i>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	295	149	50.5%
<i>Plan de Previsión y Plan de Vacantes</i>	N/A	N/A	N/A
<b>Total, Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>391</b>	<b>195</b>	<b>45.9%</b>

En el caso del plan de previsión y vacantes a junio 30 de 2025, el área reporta los cargos provistos (135) y no provistos (6), adicionalmente reporta las gestiones realizadas para el concurso de mérito de Superintendencias en donde se ofertaron 102 empleos para proveer en las modalidades de ascenso y concurso abierto, en consecuencia, para el reporte del promedio de avance trimestral no se tomará dentro del promedio aritmético.

**RESULTADO:** Teniendo en cuenta que, los porcentajes de ejecución promedio entre lo reportado en Strategic Plan (50%) y lo reportado en el informe de ejecución de los planes estratégicos de talento humano de enero a junio de 2025 (45.9%) difieren, se emite una recomendación general para crear mecanismos de cálculo y el diseño de indicadores por resultados que permitan evidencias objetivas en el cumplimiento de los planes y las actividades programadas, así como el reflejo coordinado del mismo porcentaje de avance.


**• TEMA 2: FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ENTIDAD A 2025.**

“Evaluar las acciones implementadas por la SES, para dar cumplimiento a los lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en la entidad a 2025, acorde con lo establecido en la normatividad aplicable vigente”.

**CRITERIO:** Circulares conjuntas 100-005 de 2022 y 100-006 de 2023, ESAP y Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) “Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad”. La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos:

1. La provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia.
2. La ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan.
3. la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocrático y vocación de permanencia
4. el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

**CONDICIÓN:** Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad. como la reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial del gobierno: "Colombia potencia mundial de la vida".

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, a través del memorando de respuesta 202506164000007M del 16 de junio de 2025, informó lo siguiente:

*"La Superintendencia de la Economía Solidaria informa que, a la fecha, no ha sido posible dar cumplimiento integral a los lineamientos establecidos en dicha circular.*

*Esto obedece a que, actualmente, la entidad no cuenta con la disponibilidad presupuestal suficiente para la creación de plantas temporales en equidad, la ampliación de la planta existente ni la realización de los estudios técnicos que fundamenten dicho proceso de formalización laboral, conforme a lo dispuesto en el documento mencionado". (...)*

Respecto a lo anterior, la Oficina de Control Interno recalca y hace énfasis en lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-005-2022 (DAFP y ESAP), la cual establece los lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad y sus pilares que incluyen lo siguiente:

- **Provisión de todos los cargos de plantas existentes y en vacancia.**


En la verificación de la documentación aportada por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, se evidencia el documento correspondiente al Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2025 y una Matriz con el Plan de Cargos aprobado y vigente para el 2025.

De acuerdo con lo anterior, la oficina de Control Interno encuentra que a la fecha de este informe la Superintendencia de la Economía Solidaria cuenta con una planta de 141 cargos, de los cuales **(6) seis** se encuentran "**no provistos**", así:

**Cargos Provistos y Vacantes a junio de 2025**

Nombre Dependencia	ACTIVO	NO PROVISTO	Total general
Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativismo	33	2	35
Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria	44		44
Despacho del Superintendente	9		9
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	7		7
Oficina Asesora Jurídica	7		7
Oficina de Control Interno	4		4
Secretaría General	31	4	35
<b>Total general</b>	<b>135</b>	<b>6</b>	<b>141</b>

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

De igual manera, se detalla que la planta de personal de la SES se compone de **105 provisionales**, 15 encargos, 18 libre nombramiento, 2 de carrera administrativa y 1 encargo LNR.

**Estado actual de provisión 2025**

TIPO DE NOMBRAMIENTO	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	2
ENCARGOS	15
LIBRE NOMBRAMIENTO	18
PROVISIONALES	105
ENCARGO LNR	1
	<b>141</b>

No obstante lo anterior, se evidencia que la entidad ha formalizado un concurso de méritos para proveer 102 empleos (16 por ascenso y 86 por concurso abierto). Esta oficina resalta esto, como una acción concreta y de gran impacto para la formalización y la reducción de la provisionalidad, alineada con los principios de mérito y carrera administrativa.

OPEC	
Ascenso	16
Abierto	86
<b>Total</b>	<b>102</b>

**OBSERVACIÓN:**

- Realizar de manera urgente y prioritaria la provisión de los cargos de la planta de personal de la SES que actualmente se encuentran en **VACANCIA** y reportar el total de cargos provistos de la planta de personal durante el 2025.


➤ **Ampliación de plantas de personal existentes y creación de plantas temporales en equidad.**

Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad, como la ampliación y reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial del gobierno: "Colombia potencia mundial de la vida", siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan.

De acuerdo a lo anterior, las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar **los estudios técnicos requeridos** y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran.

El Departamento Nacional de Planeación (DNP) asesora a las entidades para que los **recursos de los proyectos de inversión**, que actualmente financian los contratos de prestación de servicios, apalanquen la creación de las plantas temporales.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.

En la verificación de la documentación aportada por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, no se evidencia ninguna acción realizada a la fecha en la Superintendencia que permita un avance en lo relacionado con los estudios técnicos requeridos y necesarios para establecer la factibilidad tanto de las plantas temporales de personal en equidad, como la ampliación y reorganización de su estructura interna.

**OBSERVACIONES:**

- Realizar de manera prioritaria el estudio técnico, financiero y de servicios que permita con datos visibilizar la viabilidad para la ampliación de la planta de personal en número de cargos y la formalización de plantas de personal temporales y/o permanentes, requeridas para el cumplimiento de las finalidades públicas.
- Solicitar al Departamento Nacional de Planeación (DNP) la asesoría técnica necesaria para que los recursos de los proyectos de inversión de la SuperSolidaria que actualmente financian los contratos de prestación de servicios, apalanquen la creación de las plantas temporales.
- Reportar la participación de la SES en los cursos de asesoría y acompañamiento virtuales y/o presenciales impartidos por el DAFP y la ESAP frente a este tema.


➤ **Disminución y Uso Racional de Contratos de prestación de servicios (CPS):**

La Circular Conjunta busca un uso racional de los CPS, promoviendo la vinculación de personal a la planta; sin embargo, el Plan 2025 de la SES no proporciona un plan detallado o datos específicos sobre la racionalización y/o reducción de los CPS a través de la promoción de convocatorias para los contratistas actuales y/o con más antigüedad a la planta de la entidad, como parte de su estrategia de formalización.

Frente a lo anterior, la Función Pública indica que: *“ La formalización laboral es un compromiso que se pretende cumplir a partir de los pronunciamientos de las Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado por Contratos de Prestación de Servicios (CPS), lo hagan en condiciones de igualdad frente a quienes se encuentran vinculados como servidores públicos, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.*

*Con el Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad se busca formalizar aquellos contratos que prestan actividades permanentes y misionales, y que por su naturaleza no corresponden a la figura de prestación de servicios”.*

<b>ELABORADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>REVISADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>APROBADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

Por lo anterior, no se evidencian acciones realizadas por el área auditada, que soporten una estrategia para el uso racional y los avances en la reducción de CPS promoviendo la vinculación de personal (Contratista) a la planta provisional de cargos existentes o en vacancia de la entidad en lo corrido de 2025.

**OBSERVACIONES:**

- Elaborar un plan detallado que articule la reducción progresiva de los contratos de prestación de servicios promoviendo la vinculación de contratistas que prestan actividades permanentes y misionales con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia a la planta de personal según las necesidades misionales y administrativas de la entidad.
- Reportar, documentar y comunicar periódicamente los avances en la formalización del empleo público, incluyendo datos clave como la reducción de los CPS, el número de cargos provistos por mérito y el número de cargos a contratistas promovidos a la planta de personal de la SES.

**RESULTADO.**

En este orden de ideas, se evidencia incumplimiento normativo dado que verificados los soportes remitidos por el área y lo informado por Talento Humano, se pudo observar que la Superintendencia tiene oportunidades de mejora en el avance del cumplimiento de la estrategia de formalización para la provisión de los cargos en vacancia, la creación de plantas permanentes o temporales y la gestión de racionalización y disminución de los contratos de prestación de servicios (CPS) promoviendo la vinculación de contratistas que prestan actividades permanentes y misionales con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia a la planta de personal, lo cual no ha permitido el cumplimiento integral de lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-005-2022 (DAFP y ESAP), la cual establece los lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad.

• **TEMA 3: VINVULACIÓN DE LOS JÓVENES AL SERVICIO PÚBLICO.**

“Evaluar las acciones que dan cumplimiento a lo relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años a la entidad en 2025, acorde con lo establecido en la normatividad aplicable vigente.”.

**CRITERIO:** Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”.

**CONDICIÓN:** Dentro del estudio y análisis del Artículo 2.2.1.5.1, Capítulo 5 del Decreto 2365 de 2019, se observa que las entidades públicas deben dar cumplimiento a lo relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población.

<b>ELABORADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>REVISADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>APROBADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

Sobre el particular, la dependencia emitió el memorando de respuesta 202506164000007M del 16 de junio de 2025, informó lo siguiente:


*“Durante la vigencia 2025, se realizó ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) el primer reporte oficial de vinculación y contratación de jóvenes en el Estado, en el cual se evidencia que 41 jóvenes entre los 18 y 28 años de edad se encuentran actualmente vinculados a la Entidad, en cumplimiento de los compromisos institucionales frente a la inclusión laboral juvenil en el sector público”.*

Verificados los soportes remitidos por el área auditada, se observa que para el primer semestre de 2025 se encuentran vinculados a la entidad (41) jóvenes que cumplen con el rango de edad entre 18 y 28 años de edad, así:

**Jóvenes entre 18 y 28 años de edad vinculados a la entidad en 2025**

No	Nombre Completo	Edad	Servidor Público o Contratista	Fecha de Vinculación Cargo Actual o Firma de Contrato AAAA-MM-DD
1	LAURA VALENTINA LOPEZ ZUÑIGA	25,58	Contratista	2025-01-14
2	MARIA ALEJANDRA VARGAS ORTIZ	25,21	Contratista	2025-01-14
3	SEBASTIAN MANUEL SEGREFA SALEBE	26,62	Contratista	2025-01-15
4	MIGUEL ANGEL ALVAREZ PEREZ	26,90	Contratista	2025-01-14
5	PAULA CAMILA COMBITA GONZALEZ	25,42	Contratista	2025-01-15
6	HELEN MARIANA BARRERA ZAMBRANO	27,83	Contratista	2025-01-15
7	JAMES STEVEN MEDINA CARREÑO	24,95	Contratista	2025-01-14
8	EMILY VANESSA BRICEÑO GUERRERO	26,30	Contratista	2025-01-15
9	ESTEBAN SANDOVAL CAICEDO	22,79	Contratista	2025-01-15
10	JUAN MANUEL RIVERO QUINTERO	26,00	Contratista	2025-01-16
11	GABRIELA ORDÓÑEZ PALACIOS	26,74	Contratista	2025-01-21
12	DANIELA ESTEFANY LEON RODRIGUEZ	28,32	Contratista	2025-01-21
13	JUAN DAVID BENITEZ SINNING	26,68	Contratista	2025-01-17
14	DANILO ALEXANDER VANJOY CAMPOS	28,34	Contratista	2025-01-17
15	SELENA YISETH ARIAS VERA	23,76	Contratista	2025-01-17
16	ELKIN ENOC MOLA VIDES	26,77	Contratista	2025-01-17
17	ANGEL DE JESUS CASTILLO NEGRETE	22,74	Contratista	2025-01-17
18	ALEJANDRO JOSE CARDILES HERNANDEZ	27,37	Contratista	2025-01-17
19	ZAHARA VICTORIA PACHON CHARRY	23,74	Contratista	2025-01-21
20	LAURA CAMILA BUITRAGO PEÑA	24,46	Contratista	2025-01-22
21	DANIEL EDUARDO SIERRA SANDOVAL	27,91	Contratista	2025-01-23
22	SOEN KATHERINE AGAMEZ CAMARGO	27,58	Contratista	2025-01-24
23	ORLANDO VIANCHA TRISTANCHO	24,27	Contratista	2025-01-27
24	ANGIE LISETH VALERO LEYVA	27,25	Contratista	2025-01-24
25	YESENIA PAOLA FONTALVO QUESADA	22,08	Contratista	2025-01-24
26	DANIELA QUITIAN BARRERA	26,76	Contratista	2025-01-31
27	MIGUEL ESTEBAN CUERVO SUAREZ	25,02	Contratista	2025-01-31
28	KAREN ALEJANDRA BLANCO CAMELO	21,96	Contratista	2025-01-31
29	MARIA CAMILA PARRA USECHE	26,07	Contratista	2025-01-31
30	ADRIANA MILENA TORRES MEJIA	24,25	Contratista	2025-01-31
31	NICOLAS FELIPE ROZO CRUZ	24,86	Contratista	2025-02-06
32	MARIA FERNANDA GUTIERREZ VARGAS	23,03	Contratista	2025-02-07
33	JUAN JOSE OSSA CHAVARRIAGA	27,18	Contratista	2025-02-11
34	KENIA LORENA TORRES GARCIA	26,28	Contratista	2025-02-11
35	LAURA CAMILA ORTIZ PEREZ	26,40	Contratista	2025-02-13
36	DILAN FAITH GONZALEZ VERA	19,95	Contratista	2025-02-14
37	SINDY MILENA DIAZ CUCAITA	26,52	Contratista	2025-02-13
38	JORGE IVAN TRUJILLO GOMEZ	27,35	Contratista	2025-02-27
39	HERNANDO JOSE MARTINEZ TORRES	27,09	Contratista	2025-02-27
40	YULIANA MARCELA CASTILLO ROJAS	28,32	Contratista	2025-03-06
41	JUAN SEBASTIAN PERTUZ SOCARRAS	28,42	Contratista	2025-03-27

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

Relacionado con las alternativas contenidas en el Manual de Funciones y Competencias laborales contemplado en la resolución No. 2022410006465 del 18 de octubre del 2022, que permitan acreditar la experiencia para el ingreso a la administración pública en el nivel profesional a jóvenes entre 18 a 28 años y sin experiencia, dando la posibilidad de acceso a este sector de la población, se tiene la siguiente alternativa de "Experiencia N/A", como se muestra a continuación:

**Alternativas del Manual de Funciones Cuando no se Acredita Experiencia**

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Economía; Contaduría Pública; Administración y afines.  Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
ALTERNATIVA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Economía; Contaduría Pública; Administración y afines.  Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.  Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	<b>N/A</b>

**RESULTADO.** La Oficina de Control Interno evidencia cumplimiento satisfactorio en las acciones que dan cumplimiento a lo relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años a la entidad en 2025, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

• **TEMA 4: VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**


"Evaluar las acciones implementadas por la SES, para garantizar la participación y desempeño de un determinado porcentaje (%) en los cargos de la entidad para personas en condición de discapacidad, acorde con lo establecido en la ley actual".

**CRITERIO:** Decreto 2011 de 2017 "en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público".

**CONDICIÓN:** Dentro del estudio y análisis del Artículo 2.2.12.2.3, Decreto 2011 de 2017 se observa que las entidades públicas deben garantizar la participación y desempeño de un determinado porcentaje (%) de los cargos para personas en condición de discapacidad, de acuerdo al tamaño de su planta de personal, como se muestra a continuación:

DECRETO 2011 DE 2017	
TAMAÑO DE LA PLANTA	% DE PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Entre 1 - 1000	3%
Entre 1001 - 3000	2%
Mayores a 3001	1%

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

De acuerdo a lo anterior, a continuación se muestra el cálculo del mínimo de cargos a desempeñar por personas en condición de discapacidad en la Superintendencia de la Economía Solidaria en 2025, respecto a los ciento cuarenta y un (141) empleos de planta.

**Cálculo del Mínimo de Cargos a desempeñar por Personas con Discapacidad 2025 en la SES**

CÁLCULO DEL PORCENTAJE DE LA PLANTA CON PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2025	
<b>Empleos De Planta SES</b>	<b>141</b>
% De participación de personas con discapacidad	<b>3%</b>
Mínimo de cargos a desempeñar por personas con discapacidad	<b>4</b>
<i>Cargos desempeñados por personas en condición de discapacidad en la Supersolidaria, registrados en SIGEP II</i>	<b>2</b>

Sobre el particular, la dependencia auditada a través del memorando de respuesta 202506164000007M del 16 de junio de 2025 informó lo siguiente:

*"Actualmente la Superintendencia de la Economía Solidaria no ha alcanzado el cumplimiento del porcentaje establecido, ya que actualmente la entidad cumple con 1,5%, teniendo dos personas en situación de discapacidad vinculadas laboralmente".*


Teniendo en cuenta lo anterior, se trae a colación el numeral 8°, Artículo 2.2.12.2.3. Decreto. 2011 de 2017 el cual establece, lo siguiente: "Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II".

Así las cosas, una vez validada la evidencia allegada por Talento Humano, se evidencian únicamente dos (2) funcionarios con soporte de discapacidad, reportados al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Cedula	Nombre Completo	Denominación	Código	Grado	Nombre Dependencia
1023880217	Velasco Soriano Walter	Profesional Universitario	2044	9	Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria
80799633	Velasco Pulido Cesar Camilo	Profesional Especializado	2028	15	Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria

**RESULTADO:** La Oficina de Control Interno evidencia incumplimiento normativo dado que la entidad debería contar con un mínimo de (4) cuatro personas contratadas en condición de discapacidad y verificados los soportes remitidos por el área de Talento Humano, se pudo observar que la Superintendencia cuenta con solo dos (2) personas en condición de discapacidad certificada y registrados en SIGEP II, generando incumplimiento al numeral 8, Artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2011 de 2017.

<b>ELABORADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>REVISADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>APROBADO POR</b> <b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

• **TEMA 5: LEY DE CUOTAS.**

“Evaluar las acciones que dan cumplimiento a la Ley de Cuotas en la entidad, para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y su participación en cargos de Máximo Nivel Decisorio y cargos de Otros Niveles Decisorios”.

**CRITERIO:** *Ley 581 del 2000, "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución".*

El Gobierno Nacional en desarrollo de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de 1991, expidió la Ley 581 de 2000 reconocida como “acciones afirmativas o acciones positivas” que buscan garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y su participación en cargos de Máximo Nivel Decisorio y cargos de Otros Niveles Decisorios, indicando lo siguiente:

*"ARTÍCULO 2. Concepto de **máximo nivel decisorio**. Para los efectos de esta ley, entiéndase como "máximo nivel decisorio", el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en todos los niveles (...)"*.

*"ARTÍCULO 3. Concepto de **otros niveles decisorios**. Entiéndase para los efectos de esta ley, por "otros niveles decisorios" los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva (...) diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado (...)"*.


Adicionalmente, se debe tener en cuenta el Artículo 4 de la citada Ley, que señala:

*"ARTÍCULO 4. Participación efectiva de la mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:*

- *Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres (...).*
- *Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres (...).*

**CONDICIÓN:** La Secretaría General y el Grupo de trabajo de Talento Humano, a través del memorando de respuesta 202506164000007M del 16 de junio de 2025 informan que: “En cumplimiento de lo establecido en la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas), orientada a garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y su participación en cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios dentro de las entidades del Estado, la Superintendencia de la Economía Solidaria reporta que, a la fecha, el 80% de los cargos con nivel decisorio se encuentran ocupados por mujeres.”

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

Realizada la verificación de la información recibida por el área auditada, a través de la cual relacionan (7) siete actas de posesión correspondientes a (8) ocho cargos ocupados por mujeres en los niveles de máximo y otros niveles decisorios; la Oficina de Control Interno procedió a elaborar la siguiente tabla con la "Caracterización Planta de Personal" para el análisis y cálculo de la ley de cuotas en la Supersolidaria:

**Funcionarios con Cargos de Máximo Nivel Decisorio y de Otros Niveles Decisorios en 2025**

#	CARGO	NOMBRE	MODALIDAD
1	Superintendente	Navarro Muñoz María José	L.N.R
2	Secretario General	Alemán Peñaranda Iván Mauricio	L.N.R
3	Intendente	Bernal Nempaque Marelvi Hortensia	L.N.R
4	Intendente	Cabrera Erazo Diana Patricia	L.N.R
5	Intendente	Osorio Ortiz Diana Rocío	L.N.R
6	Superintendente Delegada	Lizcano Castro Beatriz Leonela	L.N.R
7	Superintendente Delegada	Jiménez Gutiérrez Jhaniel	L.N.R
8	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Posada Cotes Raiza	L.N.R
9	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Zamora Acosta Angelica María	L.N.R
10	Jefe Oficina Control Interno	Pedraza Vargas Jorge Hernando	L.N.R

En consideración que los cargos de la Superintendente, Secretario General y Jefe de la Oficina de Control Interno, son los de mayor nivel de jerarquía en la Supersolidaria (Artículo 2, Ley 581 de 2000), a continuación, el cálculo de participación de las mujeres en los cargos de **Máximo nivel decisorio** en la entidad a junio de 2025.


CARGOS DE MÁXIMO NIVEL DECISORIO - CUMPLIMIENTO LEY 581 2000		
Total, Cargos de Máximo Nivel Decisorio Supersolidaria	<b>3</b>	<b>100%</b>
<i>Total, Mujeres en Cargos de Máximo Nivel Decisorio</i>	<b>1</b>	<b>33.33 %</b>

De igual manera, se realizó el cálculo de participación de las mujeres en los cargos de **Otros niveles decisorios** en la entidad a junio de 2025.

CARGOS DE OTROS NIVELES DECISORIOS - CUMPLIMIENTO LEY 581 2000		
Total, Cargos de Otros Niveles Decisorios Supersolidaria	<b>7</b>	<b>100%</b>
<i>Total, Mujeres en Cargos de Otros Niveles Decisorios</i>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**RESULTADO:** Como resultado de la evaluación correspondiente al cumplimiento de la Ley de Cuotas en la Supersolidaria en 2025, la mujer tiene participación en los niveles de máximo nivel y otros niveles decisorios en la SES, en un grado de cumplimiento superlativo a lo definido en la Ley 581 de 2000, mayor al 30% en cada nivel.

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

• **TEMA 6: DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS – SIGEP II.**

“Verificar en el SIGEP II, que la totalidad de funcionarios obligados, hayan realizado la actualización de la información de la Declaración de Bienes y Rentas antes del 31 de mayo de 2025.”

**CRITERIO:** *Los criterios para la auditoría se basan en la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen la obligatoriedad de la declaración de bienes y rentas, así como en los lineamientos y procedimientos definidos por Función Pública para el uso del SIGEP II.*

**CONDICIÓN:** La Oficina de Control Interno con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 190 de 1995, para los servidores públicos que reportan en la plataforma SIGEP II de la Función Pública, analizó la información con corte al 31 de mayo de 2025.

Sobre el particular, la Secretaría General y el Grupo de trabajo de Talento Humano a través del memorando de respuesta 202506164000007M del 16 de junio de 2025, informan que: “La Superintendencia de la Economía Solidaria ha dado cumplimiento oportuno a lo establecido, garantizando que los servidores públicos de planta actualicen en el aplicativo SIGEP II su respectiva declaración de bienes y rentas, dentro del plazo estipulado (antes del 31 de mayo del año en curso)”.


En tal sentido, esta oficina procedió a verificar el estado actual de la planta de cargos de la SES, con el fin de determinar cuántos funcionarios se encuentran activos en la entidad y sobre esta base de datos hacer la respectiva verificación.

De acuerdo con lo anterior, la oficina de Control Interno encuentra que la Superintendencia de la Economía Solidaria cuenta con una planta de 141 cargos, de los cuales (6) seis se encuentran "no provistos". De igual manera, se detalla que la planta de personal de la SES se compone de 105 provisionales, 15 encargos, 18 libre nombramiento, 2 de carrera administrativa y 1 encargo de LNR.

**PLANTA ACTIVA PUBLICADA 2025**

Nombre Dependencia	ACTIVO	NO PROVISTO	Total general
Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativismo	33	2	35
Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria	44		44
Despacho del Superintendente	9		9
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	7		7
Oficina Asesora Jurídica	7		7
Oficina de Control Interno	4		4
Secretaria General	31	4	35
<b>Total general</b>	<b>135</b>	<b>6</b>	<b>141</b>

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <p><b>Supersolidaria</b></p>	<p><b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b></p>	<p><b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02</p>
--	---	---

Ahora bien, para el seguimiento objeto del presente informe, se tomó como base la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, en la cual envían una matriz "SEGUIMIENTO BIENES Y RENTAS 2025" en la cual se registran solo **130** funcionarios, de los **135** que deberían reportar, descontando las seis vacantes que se encuentran no provistas.

Según la verificación de los soportes enviados y la información reportada por Talento Humano, se pudo observar que de los funcionarios activos, ciento veintiocho (**128**) hicieron el proceso de cargue de la declaración de bienes y rentas dentro de los términos para la respectiva actualización del registro en el SIGEP II, y siete (**7**) funcionarios no presentan reporte de registro en el SIGEP II.

Sin embargo, se presenta una situación particular de dos (2) funcionarios que no presentaron declaración, los cuales registraron novedades de retiro y de incapacidad y por tanto no aparecen en el reporte del SIGEP II pero si en la planta de cargos de la entidad, los funcionarios que presentaron esta novedad son los siguientes:

- *El registro N° 50 (**Guamanda Chilito Carlos Arturo**) indica "NO LO PRESENTO Y RENUNCIO" en las columnas de actualización, envió.*
- *El registro N° 83 (**Palacios Torres Jenny Carolina**) indica "INCAPACITADA DESDE 7 DE MARZO" en las respectivas columnas.*


**RESULTADO:** Como resultado de la verificación, se determina que 128 servidores públicos de la SES registraron e hicieron el cargue en la plataforma SIGEP II de las declaraciones de bienes y rentas a mayo 31 de 2025.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno evidencia cumplimiento parcial, en virtud de lo ordenado en la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen la obligatoriedad de la declaración de bienes y rentas.

**RECOMENDACIONES.**

- Fortalecer el seguimiento periódico de la información registrada en el SIGEP II, con el objetivo de mantener actualizada la información de vinculados y desvinculados de la entidad.
- Socializar a los funcionarios la obligación de la actualización de datos hoja de vida y diligenciamiento de la declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP II oportunamente.

<p><b>ELABORADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>REVISADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>APROBADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>
---	--	--

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

• **TEMA 7: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

“Evaluar el funcionamiento del comité de convivencia laboral, frente a las solicitudes de quejas de posible acoso laboral, para saber en forma global que su trámite se curse de acuerdo con las fases necesarias para su atención tal como lo prevé la Ley, sin entrar en detalles e impedir la violación de confidencialidad de la información tratada en sesiones del comité al respecto; lo anterior, durante el segundo semestre del año 2024 y los meses corridos hasta mayo del año 2025.

**CRITERIO:** Resolución 652 de 2012, Ministerio del Trabajo, “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, modificada por la Resolución 1356 de 2012.

**CONDICIÓN:** La Resolución 652 de 2012 “Conformación y Funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral” y normas internas adoptadas por la Superintendencia reglamentan la estructura de conformación y funcionamiento del Comité en la entidad.

Sobre el particular, la Secretaría General y el Grupo de trabajo de Talento Humano a través del memorando de respuesta 202506164000007M del 16 de junio de 2025, informan que: “La Superintendencia de la Economía Solidaria ha dado cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en materia de prevención y atención de quejas por presunto acoso laboral, garantizando que el trámite de estas solicitudes se curse conforme a las fases previstas en la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables”.


▪ **Conformación del Comité de Convivencia Laboral.**

Realizada la verificación de las evidencias aportadas, se corrobora que la Superintendencia de la Economía Solidaria mediante Resolución 2024410002755 del 23 de abril de 2024, modificada por la Resolución 2024410008245 del 16 de diciembre de 2024, adoptó el Comité de Convivencia Laboral 2024 – 2026, formalizando su conformación y funcionamiento. La designación como representantes del nominador en el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de la Economía Solidaria a los funcionarios que funjan los siguientes empleos de la Entidad, quienes tendrán voz y voto y serán miembros permanentes así:

**Cargos Representantes del Empleador en el Comité de Convivencia**

<b>Principales:</b>	
<b>Cargo</b>	
	Secretaria General código 0037 grado 22
	Superintendente Delegada Código 0110 Grado 22 adscrito a la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria
<b>Suplentes:</b>	
<b>Cargo</b>	
	Directivo Intendente Delegatura Financiera código 0138 – grado 19
	Directivo Intendente Delegatura Asociativa código 0138 – grado 19

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

De igual manera, se evidenció la formalización de la designación como representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral 2024 – 2026 de la Superintendencia de la Economía Solidaria a los funcionarios que obtuvieron mayor número de votos de acuerdo a los resultados de las elecciones realizadas el pasado 22 de marzo de 2024, así:



De acuerdo a lo anterior, la entidad cumple con la normatividad de elección de los representantes del empleador y de los trabajadores.

▪ **Periodo del Comité de Convivencia Laboral.**

Acorde con la normatividad vigente y la Resolución mencionada, el periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de la Economía Solidaria será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.


▪ **Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. (Segundo Semestre 2024)**

Se realizó verificación de los soportes de gestión y cumplimiento para el segundo semestre de 2024 teniendo en cuenta la información presentada por el área a través de los Informes denominados: "Informe trimestral 3 y 4 del Comité de Convivencia Laboral 2024" el cual arrojó los siguientes resultados:

**Tercer Trimestre 2024.**

- El comité no recibió capacitaciones ni quejas durante este periodo.
- Los dos casos pendientes se trasladaron a la Procuraduría General de la Nación (radicados Nos 20243000348401 y 20243000361421), y ambos casos se consideran cerrados.
- Se suscribieron cinco actas de reunión: Acta No 6 (10 de julio), Acta No 8 (6 de agosto) y Acta No 9 (9 de agosto) para el Caso No 1; y Acta No 7 (29 de julio) y Acta No 10 (21 de agosto) para el Caso No 2.

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <p><b>Supersolidaria</b></p>	<p><b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b></p>	<p><b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02</p>
--	---	---

**Cuarto Trimestre 2024.**

- El comité y sus suplentes no recibieron capacitaciones en este trimestre.
- No se recibieron quejas por acoso laboral a través del correo electrónico ni por ningún otro medio.
- Se socializó la nueva circular conjunta 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo sobre prevención, atención y sanción del acoso laboral, y la Resolución 2024410008245 que modificó la conformación de los suplentes del comité.
- Se suscribió un acta de reunión, el Acta No 11, con fecha del 17 de diciembre de 2024.

▪ **Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. (Primer Semestre 2025)**

Se realizó verificación de los soportes de gestión y cumplimiento para el primer semestre de 2025 teniendo en cuenta la información presentada por el área a través de los Informes denominados: "Informe trimestral 1 y 2 del Comité de Convivencia Laboral 2025" el cual arrojó los siguientes resultados:

**Primer Trimestre 2025.**

- El comité no recibió capacitaciones durante este período.
- No se recibieron quejas ni solicitudes por correo electrónico ni por ningún otro medio.
- No se reportaron casos.
- No se suscribieron actas.


**Segundo Trimestre 2025.**

- No recibieron capacitaciones durante este período.
- No se recibieron quejas ni solicitudes por correo electrónico ni por ningún otro medio.
- No se reportaron casos.
- No se suscribieron actas.

**RESULTADO:** La Oficina de Control Interno genera una observación por incumplimiento al Artículo 9 de la Resolución 652 de 2012 establece: "Reuniones: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes."

Lo anterior, dado que en las evidencias denominadas: "Informe trimestral 1 y 2 del Comité de Convivencia Laboral 2025" no se registran Actas de las reuniones ordinarias realizadas en los dos primeros trimestres de 2025, donde consten los números de actas, el cumplimiento del quorum y las fechas de celebración de dichos comités.

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

**b) SUSCRIPCION DE PLAN DE MEJORAMIENTO**

No.	Descripción Del Hallazgo	Repetitivo (si/no)	Acciones de mejoramiento recomendadas por la Oficina de Control Interno
1	<p>Incumplimiento normativo, frente a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 en su Numeral 2.2.22.3.14., el cual señala que, respecto a la publicación de los Planes Institucionales y Estratégicos, <i>"se deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año."</i></p> <p>La publicación de los Planes de Talento Humano 2025 fue realizada el día <b>04 de febrero de 2025</b> en la página web de la entidad.</p>	No	<ol style="list-style-type: none"> <li>Elaborar los Planes Institucionales y Estratégicos de Talento Humano de la SES con anticipación a los tiempos establecidos, lo cual permita y garantice que su publicación en la Página Web se haga a más tardar el 31 de enero de cada anualidad.</li> </ol>
2	<p>Incumplimiento integral de lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-005-2022 (DAFP y ESAP), la cual establece los <b>lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público</b> en Equidad y sus pilares.</p> <p>No se evidencian acciones concretas en la aplicación de la estrategia de Formalización del Empleo en la SES, para la provisión de cargos en vacancia, creación de plantas permanentes o temporales, la gestión de racionalización y disminución de los contratos de prestación de servicios (CPS) promoviendo la vinculación de contratistas que prestan actividades permanentes y misionales con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia a la planta de personal.</p>	Si	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera urgente y prioritaria la provisión de los cargos de la planta de personal de la SES que actualmente se encuentran en VACANCIA y reportar el total de cargos provistos de la planta de personal durante el 2025.</li> <li>Realizar de manera prioritaria el estudio técnico, financiero y de servicios que permita con datos visibilizar la viabilidad para la ampliación de la planta de personal en número de cargos y la formalización de plantas de personal temporales y/o permanentes, requeridas para el cumplimiento de las finalidades públicas.</li> <li>Solicitar al Departamento Nacional de Planeación (DNP) la asesoría técnica necesaria para que los recursos de los proyectos de inversión de la SuperSolidaria que actualmente financian los contratos de prestación de servicios, apalanquen la creación de las plantas temporales.</li> <li>Reportar la participación de la SES en los cursos de asesoría y acompañamiento virtuales y/o presenciales impartidos por el DAFP y la ESAP frente a este tema.</li> <li>Elaborar un plan detallado que articule la reducción progresiva de los contratos de prestación de servicios promoviendo la vinculación de contratistas que prestan</li> </ol>

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

No.	Descripción Del Hallazgo	Repetitivo (si/no)	Acciones de mejoramiento recomendadas por la Oficina de Control Interno
			<p>actividades permanentes y misionales con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia a la planta de personal según las necesidades misionales y administrativas de la entidad.</p> <p>6. Reportar, documentar y comunicar periódicamente los avances en la formalización del empleo público, incluyendo datos clave como la reducción de los CPS, el número de cargos provistos por mérito y el número de cargos a contratistas promovidos a la planta de personal de la SES.</p>
3	<p>Incumplimiento del numeral 8, Art. 2.2.12.2.3, Decreto 2011 de 2017, dado que se encuentran dos (2) funcionarios vinculados con soporte de la discapacidad en Sigep II, respecto al mínimo de cuatro (4) funcionarios establecidos para la Supersolidaria en 2025.</p>	Si	<p>1. Tomar las medidas correctivas, para vincular y mantener un mínimo porcentual de personas en condición de discapacidad en la SES, para el caso, un mínimo de 4 personas en tal condición, lo cual permite cumplir satisfactoriamente con los establecido en el Decreto 2011 de 2017.</p>
4	<p>Incumplimiento parcial, en virtud de lo ordenado en la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen la obligatoriedad de la declaración de bienes y rentas.</p> <p>Dos (2) funcionarios no presentaron declaración de Bienes y Rentas, los cuales registraron novedades de retiro y de incapacidad y por tanto no aparecen en el reporte del SIGEP II pero si en la planta de cargos de la entidad.</p> <p>Los soportes enviados y la información reportada por Talento Humano, se pudo observar que de los funcionarios activos (135), ciento veintiocho (128) hicieron el proceso de cargue de la declaración de bienes y rentas dentro de los términos para la respectiva actualización del registro en el SIGEP II, y siete (7) funcionarios no presentan reporte de registro en el SIGEP II.</p>	No	<p>1. Fortalecer el seguimiento periódico de la información registrada en el SIGEP II, con el objetivo de mantener actualizada la información de vinculados y desvinculados de la entidad.</p> <p>2. Socializar a los funcionarios la obligación de la actualización de datos hoja de vida y diligenciamiento de la declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP II oportunamente.</p>

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>

No.	Descripción Del Hallazgo	Repetitivo (si/no)	Acciones de mejoramiento recomendadas por la Oficina de Control Interno
5	<p>Incumplimiento al Artículo 9 de la Resolución 652 de 2012 establece: "Reuniones: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.</p> <p>las evidencias denominadas: "Informe trimestral 1 y 2 del Comité de Convivencia Laboral 2025" no se registran Actas de las reuniones ordinarias realizadas en los dos primeros trimestres de 2025, donde consten los números de actas, el cumplimiento del quorum y las fechas de celebración de dichos comités.</p>	No	<p>1. Elaborar certificación firmada por los representantes del Comité de Convivencia Laboral vigentes, atendiendo el principio de confidencialidad. Debe incluir información de fecha del comité, No. Del Acta, No. De casos tratados, asistentes, quorum y un párrafo corto que indique si se encuentran formalizadas y archivadas.</p>

Se requiere *DEL PROCESO AUDITADO O UNIDAD AUDITADA*, la definición y suscripción del respectivo plan de mejoramiento. La etapa inicial de FORMULACION, será diligenciada por la oficina de control interno, quien, como valor agregado, ha incluido recomendaciones para cada hallazgo; sin embargo, las propias que proponga el auditado junto con las acá recomendadas, deben ser consensuadas, durante la etapa siguiente de DEFINICION Y SUSCRIPCION de dicha actividad.

Por lo anterior, la OCI enviará formato FT-COIN-008, con la formulación del plan de mejoramiento para lo pertinente, otorgándose el termino de hasta 5 días hábiles después de recibido, para su trámite.

Atentamente,



**JORGE HERNANDO PEDRAZA VARGAS**  
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: John Leonardo Martin Betancourt – Profesional Especializado Auditor Contratista

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>