

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b>	21	<b>Mes</b>	:	12	<b>Año:</b>	2023
-------------------------------------	-------------	----	------------	---	----	-------------	------

<b>Unidad Auditada:</b>	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO
<b>Dependencia(s):</b>	Secretaría General
<b>Líder de la Unidad Auditada (Nombre y Cargo)</b>	Iveth Susana Ayala Rodríguez – secretaria general
<b>Objetivo de la Auditoría:</b>	Llevar a cabo la verificación de la correcta gestión y cumplimiento de las normas en materia de gestión del Talento Humano por parte de Superintendencia de la Economía Solidaria, de conformidad con los Decretos 2365 de 2019, Decreto 2011 de 2017, Ley 1010 de 2006 y Resoluciones 652 y 1356 del 2012.
<b>Alcance de la Auditoría:</b>	Inicia con las descripciones normativas y procedimentales aplicadas en el ejercicio de la auditoría, continúa con la verificación del cumplimiento del ingreso de los jóvenes al servicio público, el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público y la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
<b>Criterios de la Auditoría Normatividad:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</li> <li>♣ Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral - Ley 1010 de 2006; Resolución 652 de 2012, modificada con la Resolución 1356 de 2012.</li> <li>♣ Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</li> <li>♣ Decreto 1499 de 2017, Modelo Integral de Planeación y Gestión.</li> <li>♣ Decreto 2011 de 2017, Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.</li> </ul>

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Nombre: Martha Roció Yanquén Parra Cargo: Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	Nombre: Mabel Astrid Neira Yepes Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Mabel Astrid Neira Yepes Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b> <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

	<p>♣ Decreto 2365 de 2019, Ingreso de los jóvenes al servicio público.</p> <p>♣ Ley 2294 de 2023, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el Artículo 76 del fomento a la inclusión productiva de personas con discapacidad y el artículo 82 de la Formalización del empleo en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.</p>
--	---

Reunión de Apertura			Ejecución de la Auditoría									Reunión de Cierre		
Día	Mes	Año	Desde	Día	Mes	Año	Hasta	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
N.A	N.A	N.A		07	12	2023		21	12	2023	N.A	N.A	N.A	

Jefe oficina de Control Interno	Auditor
Mabel Astrid Neira Yepes	Martha Nohemy Arévalo Martínez

## I. DECLARACIÓN

La auditoría se realiza con base en el análisis de diferentes muestras aleatorias seleccionadas por el auditor y se fundamenta en el siguiente soporte documental: expedientes fuente, procesos y procedimientos del sistema de gestión, reportes de los sistemas de información, cruces y validaciones, página web y normas internas y externas.

En aplicación al Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.21.4.8, la Oficina de Control Interno incorpora los siguientes instrumentos para la Actividad de la Auditoría Interna:

- i. Código de Ética del Auditor Interno que tiene como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de esté.
- ii. 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. COMPROMISO DEL AUDITADO

Carta de representación en la que se establezca la veracidad, calidad y oportunidad de la entrega de la información presentada a las Oficinas de Control Interno.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

### III. NOTA DE SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN:

Este documento contiene información de interés exclusivo del auditor y el auditado para surtir los trámites establecidos en la Guía de Auditoría. En ese sentido, hasta tanto no se constituya como informe final y sea publicado en la página Web de la Superintendencia de la Economía Solidaria, no podrá ser distribuido ni utilizado por terceros, ni se podrá hacer referencia a él en ningún otro asunto, sin el consentimiento previo y por escrito del jefe de Control Interno.

### IV. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la auditoría efectuada a las directrices establecidas en los **Criterios de la Auditoría - Normatividad** y teniendo en cuenta el objetivo y alcance mencionados anteriormente, se desarrollaron las siguientes actividades:

- a) Entendimiento del proceso: se verificó sobre el estado del arte del proceso de gestión de riesgos de la Superintendencia, identificando la normatividad externa y documentación interna adoptados para tal fin.
- b) 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.
- c) Obtención y análisis de la información: Fue solicitada la información relacionada con los numerales del artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 2365 de 2019; del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2011 de 2017 y la documentación relacionada con la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y los soportes de los numerales 6,7,8 y 9 de la Resolución 652 de 2012, modificada con la Resolución 1356 de 2012.
- d) Ejecución de pruebas: Se realizó la verificación sobre el cumplimiento de los requisitos normativos, de acuerdo a los puntos contenidos en los Decreto 2365 de 2019, el Decreto 2011 de 2017 y la documentación relacionada con la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- e) Definición de observaciones y recomendaciones: Surgieron producto de la comparación entre el estado correcto del requisito (criterio) y el estado actual, socializando cada uno de ellos con el líder del proceso y personal a cargo de la gestión.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Rocío Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b> <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

## DESARROLLO DEL EJERCICIO DE AUDITORÍA (Resultados de los Aspectos Evaluados)

### Descripción del proceso

El ejercicio de Auditoría Interna al proceso Gestión Integral del Talento Humano se comunicó a la Secretaría General, mediante el memorando MEM 20231300028493 del 01/11/2023, con el fin de dar a conocer la información requerida para desarrollar la auditoría. En respuesta se recibió el MEM 20234000029623, del 22/11/2023.

La auditoría se desarrolló aplicando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de su 1er Dimensión “ Talento Humano” y la aplicación de los Decretos 2365 de 2019 - Ingreso de los jóvenes al servicio público y 2011 de 2017 - Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público; así mismo el cumplimiento en la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral - Ley 1010 de 2006; Resolución 652 de 2012, modificada con la Resolución 1356 de 2012.

A continuación, se desglosa la evaluación de la gestión, a saber:

#### **1. VERIFICACIÓN VINCULACIÓN DE JÓVENES AL SERVICIO PÚBLICO, DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2365 DE 2019**

El artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 2365 de 2019, dispuso los lineamientos para la modificación de las plantas de personal.

A continuación, se verifica el cumplimiento a los numerales 1 al 5 del citado Decreto, de acuerdo a las respuestas de la Secretaría General a cada numeral:

***1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.***

#### **Respuesta Secretaría General**

*Es importante mencionar que nos encontramos en el proceso de planeación e identificación de la viabilidad de la creación de una planta temporal, conforme los soportes que han sido entregados a su dependencia, igualmente, conocemos este lineamiento, el cual, se tendrá en cuanto si se opta por esta modalidad de vinculación. Se aportan soportes de lo gestionado a la fecha.*

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

En la información y los documentos dispuestos por la Secretaría General, se observa el desarrollo de algunas acciones tendientes a la formalización del empleo tales como: la provisión de 5 vacantes con “profesionales y técnicos que venían prestando sus servicios a través de esta modalidad contractual”, la solicitud de información a las dependencias mediante memorando 20234100024623, del 30/08/2023 y planilla de asistencia a reunión con grupos focales determinados (no reportó memorias de tales reuniones); sin embargo, el proceso de formalización de empleo en la Superintendencia se muestra ralentizado con riesgo de incumplimiento a las directrices del Gobierno Nacional.

De acuerdo a lo enunciado anteriormente, la Oficina de Control Interno ratifica el memorando 20231300030353, 07/12/2023, relacionado con la auditoría Especial - Formalización de Empleo en Equidad 2023 de la Superintendencia de la Economía Solidaria, donde se pueden observar los pasos para elaborar un documento técnico de fortalecimiento institucional que conduzca a la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad en el inmediato plazo (Guía de Fortalecimiento Institucional – Construcción de un documento técnico para formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, versión 1 de noviembre 2022).

**2. Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.**

### **Respuesta Secretaría General**

*Es importante mencionar, que actualmente el Despacho está liderando el proceso para construir el proyecto de optimización organizacional; en sus primeras actividades de recolección de información e identificación de necesidades, se ha reunido con los diferentes grupos internos de trabajo, para identificar su funcionamiento, conocer las necesidades y poder construir una ficha técnica que vaya caracterizando puntualmente cada dependencia.*

*Por ejemplo, el día de hoy, se efectuó la reunión con Talento Humano, se caracterizó el proceso y se dejó como compromiso diligenciar la ficha técnica para parametrizar la información - 1 Se hace entrega de la citación en calendario de la reunión, además del formato de ficha técnico dispuesto.*

*De otra parte, y en lo que respecta al Manual de Funciones y Competencias laborales contemplado en la resolución No. 2022410006465 del 18 de octubre del 2022 se establecieron dos alternativas para validar requisitos y en una de ellas se observa la aplicación de equivalencias permitiendo alternativas de ingreso a la administración pública.*

*A título de ejemplo se aporta la ficha del profesional universitario, Código 2044, Grado 09 ubicado en la Secretaría General.*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Rocío Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b> <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

### Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno

Para atender los párrafos primero y segundo, se confirma la verificación y análisis de la Oficina de Control Interno emitido en el numeral 1 (anterior).

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 sin experiencia dando la posibilidad de acceso a este sector de la población, en 10 alternativas “Experiencia N/A”, según imagen siguiente:

<b>VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
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.
<b>ALTERNATIVA</b>	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
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.	N/A

**3. Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.**

### Respuesta Secretaría General

No aplica para la Entidad, nuestra nomenclatura es general y la escala salarial se regula por el Decreto anual que expide el Gobierno Nacional para las Entidades del orden nacional, además, está determinada la identificación de los empleos en la resolución que define la estructura de la Entidad.

### Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno

Respuesta de conformidad

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Roció Yanquén Parra Cargo: Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	Nombre: Mabel Astrid Neira Yepes Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Mabel Astrid Neira Yepes Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b> <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

**4. Cuando se presentan vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.**

**5. Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.**

### **Respuesta Secretaría General**

*En lo transcurrido de la vigencia 2023 para proveer las vacantes de la planta de personal se han vinculado cinco jóvenes entre los 18 y 28 años, respetando dentro del proceso, la verificación de los requisitos definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para ser encargados, para el caso de los empleos de carrera administrativo y exceptuando de esta validación los de libre nombramiento y remoción.*

*Para validar la anterior información se aporta la respectiva base de datos con el detalle de los nombramientos.*

### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

Nombre Completo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Tipo de Nombramiento	Acta de Posesión	Estado	Nombre Dependencia	Edad
Cabrera Castillo Diana Katherine	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	PROVISIONAL	0.21	ACTIVO	Oficina Asesora Jurídica	25
Cruz Algecira Kimberling Shirley	Profesional	Profesional Universitario	2044	9	PROVISIONAL	0.06	ACTIVO	Secretaría General	28
Lizcano Castro Beatriz Leonela	Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	1045	13	L.N.R	0.10	ACTIVO	Oficina Asesora Jurídica	28
Lopez Rondon Heidy Vanessa	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	PROVISIONAL	0.20	ACTIVO	Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera	27
Sandobal Morales Camila Andrea	Profesional	Profesional Universitario	2044	9	PROVISIONAL	0.24	ACTIVO	Secretaría General	25

Empleos provistos a través de nombramiento provisional, de acuerdo a las vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa.

## **2. VERIFICACIÓN VINCULACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD, DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2011 DE 2017**

A continuación, se verifica el cumplimiento a los numerales 1 al 9 del citado Decreto, de acuerdo a las respuestas de la Secretaría General a cada numeral:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Roció Yanquén Parra Cargo: Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	Nombre: Mabel Astrid Neira Yepes Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Mabel Astrid Neira Yepes Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

**1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades.**

### **Respuesta Secretaría General**

*La Entidad definió su cuota de discapacidad inicialmente en un porcentaje del 2% sobre el total de la planta, no obstante, también identificó que para diciembre del 2023 deberá subirlo al 3%.*

### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

La Oficina de Control Interno con el fin de realizar el seguimiento a lo ordenado por el DAFP en relación con la Implementación del Decreto 2011 de 2017 al interior de la entidad, solicitó al Grupo de Talento Humano la información suficiente para certificar el cumplimiento de las disposiciones legales.

Así las cosas, se valida lo establecido por el mencionado Decreto.

<b>Tamaño de planta</b>	<b>Al 31 2019 de diciembre de 2019</b>	<b><u>Al 31 de diciembre de 2023</u></b>	<b>Al 31 de diciembre de 2027</b>
<b>Planta entre 1 y 1000 empleos</b>	2%	<u>3%</u>	4%
<b>Supersolidaria planta 141 empleos</b>	2,82	<u>4,23</u>	5,64

En consecuencia, la Superintendencia de la Economía Solidaria al 31 de diciembre de 2023, deberá cumplir con el 3%, lo cual corresponde que para esa fecha debería contar con (4) personas con discapacidad vinculadas.

Verificados los soportes remitidos por el área y confirmado a la fecha en Talento Humano, se pudo observar que la Superintendencia cuenta con dos personas en condición de discapacidad certificada y cuyo soporte se encuentra cargado en el sistema SIGEP II, cumpliendo parcialmente con lo establecido en el mencionado Decreto.

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Martha Rocío Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno



	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

Tamaño de planta	Porcentaje	<u>PCD vinculadas</u> <u>al 21/12/2023</u>	<u>PCD a vincular</u>
141	3%	<u>2</u>	<u>2</u>

Si bien, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante radicado 20233000585171, del 20/12/2023, dirigido a la Oficina de Control Interno (recibido hoy, 21/12/2023), documento que se adjunta, recomienda adelantar las gestiones para dar cumplimiento a la cuota del 3%; se hace necesario precisar que, el mencionado oficio radicado reporta el cálculo de 3 personas con discapacidad vinculadas, las cuales se reportaron en SIGEP II el pasado mes de febrero; a la fecha la Superintendencia tiene 2 personas con discapacidad vinculadas y está pendiente de vincular 2 personas con discapacidad, para cumplir con la cuota a diciembre de 2023 (ver tabla anterior).

Adicional el DAFP, hace parte del radicado enunciado, la Directiva Presidencias No. 05 – Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público, del 25/08/2023, documento que se adjunta.

En este sentido la Oficina de Control Interno, asesora para la mejora, en lo siguiente:

- Dar cumplimiento a lo indicado en el Decreto 2011 de noviembre 30 de 2017, “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.”, de manera prioritaria.
- Tener siempre presente dentro de la gestión de la Secretaría General – Grupo Talento Humano, el cumplimiento normativo que atañe a las Entidades Públicas de manera prioritaria y con una gestión efectiva.
- Tener siempre presente las recomendaciones de Control Interno.
- Apoyar la gestión de la entidad en las siguientes entidades, para dar cumplimiento en el menos tiempo posible a lo indicado en el Decreto 2011 de 2017:
  - Servicio Público de Empleo.
  - Comisión Nacional del Servicio Civil.
  - Entidades Adscritas al Sistema Nacional de Discapacidad.
  - Alta Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Rocío Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

- Ministerio del Trabajo.
- DAFP (nuevamente)
- Universidades privadas y públicas
- Chats de equipos Transversales del DAFP, entre otras

De relevancia, tener presente que la omisión a las obligaciones impuestas tanto el artículo 2.2.12.2.4 del Decreto 2011 de 2017 como el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013, pueden generar sanciones disciplinarias a los Representantes Legales, además del riesgo de afectación de la Imagen Institucional.

**Lo anterior, para observar por parte de la OCI, a la respuesta de la Secretaría General (20 diciembre 2023), en su derecho de réplica que indica: Consideramos que se debe modificar la conclusión de la auditoria porque se habla de incumplimiento sin validar las evidencias aportadas y la información brindada respecto al cumplimiento de la cuota de discapacidad.**

**2. Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.**

### **Respuesta Secretaría General**

*El numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2011 de 2017, está relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Hasta el 5 de febrero del 2023 contábamos con la cuota de discapacidad completa, correspondiente a tres funcionarios; no obstante, por la renuncia de uno de nuestros funcionarios se inició la búsqueda para cumplir la cuota de discapacidad señalada por la norma.*

*En este sentido, se escribió al INCI e INSOR para que participaran en el proceso, el cual nos encontramos desarrollando, siendo el propósito inicial recaudar un buen banco de hojas de vida, seleccionar los perfiles y definir la modalidad para la vinculación.*

### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

Desde la Dirección de Empleo Público de la Función Pública, se ha diseñado una ruta para que la institucionalidad estatal colombiana tenga en cuenta los pasos que debe seguir para vincular de manera eficaz a las personas con discapacidad en las entidades del sector público en la cual podrá encontrar todo lo relacionado con las vacantes para personas en condición de discapacidad y los

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Rocío Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas (Consultar el Concepto 349891 de 2021 - Departamento Administrativo de la Función Pública)

En el caso de la etapa de Publicidad y Difusión indica: “La entidad pública difunde las vacantes en diferentes canales de difusión como bolsas de empleo público, como el Servicio Público de Empleo y cajas de compensación, pero también se pueden articular con el Sistema Nacional de Discapacidad (SND), contactando a los comités regionales y departamentales de la región.”

**En atención a la respuesta de la Secretaría General (20\_diciembre 2023), en su derecho de réplica que indica:** (...). *No se tuvo en cuenta las acciones que ha surtido la Entidad para complementar la cuota de discapacidad y que todo nombramiento tiene un proceso para su ejecución y que no se puede concluir en la literalidad que existe una intención de no cumplir la norma, cuando por el contrario la Entidad ha demostrado interés y considerado la importancia de generar el espacio laboral.*

#### **Observación de la OCI:**

Durante el periodo de la auditoría se evidenció que las acciones emprendidas por la Secretaría General – Grupo Talento Humano, para cumplir con el Decreto 2011 de 2017, se soportaron en las gestiones ante el Instituto Nacional para Ciegos - INCI (Radicado 20234100453581, del 19/09/2023) y ante el Instituto Nacional de Sordos- INSOR (Radicado 20234100453591, del 19/09/2023) invitando a participar de la convocatoria No. 001 del 2023 para proveer dentro de la planta de personal dos vacantes. Gestiones que a la fecha han sido insuficientes, dejando a un lado las otras posibilidades que impartía el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta 100-05 de 2018 como eran:

- Entidades Adscritas al Sistema Nacional de Discapacidad
- Alta Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad.
- Ministerio del Trabajo
- DAFP y otras más que pudieron ser las Universidades privadas y públicas, los chats de equipos Transversales del DAFP entre otras.

**3. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.**

#### **Respuesta Secretaría General**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

*Es importante mencionar, que actualmente está en curso el proceso meritocrático para las Superintendencias, en el cual, fueron publicadas 86 vacantes definitivas para proveer en concurso abierto de méritos con acceso a toda la ciudadanía.*

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

Respuesta de conformidad.

**4. Los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, así como el número de plazas disponibles serán publicados cada año al comienzo del año fiscal por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Servicio Público de Empleo.**

#### **Respuesta Secretaría General**

*Este numeral es de competencia de las entidades enunciadas por tanto se deja sin respuesta.*

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

Respuesta de conformidad.

**5. Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.**

#### **Respuesta Secretaría General**

*La Entidad mediante resolución No. 2023410002315 del 27 de abril del 2023, determinó el horario institucional y además los horarios flexibles para beneficio de todos los funcionarios incluyendo, los funcionarios en condición de discapacidad.*

*También se socializó la circular 80 del 2023, con lineamientos para el día sin carro en el cual se dispuso privilegiar el teletrabajo para funcionarios en condición de discapacidad.*

*Igualmente, en la circular No. 81 del 2023 se fijó como una causal de exoneración para compensar el tiempo y poder disfrutar del descanso compensado de fin de año los funcionarios en condición de discapacidad certificada.*

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

La Oficina de Control Interno verificó cada uno de los documentos entregados, referidos en la respuesta observando el cumplimiento al numeral 5.

**6. El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral.**

#### **Respuesta Secretaría General**

Tener en cuenta la respuesta dada en el numeral 2.

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

Los dos funcionarios en condición de discapacidad se encuentran vinculados en planta en provisionalidad.

**7. En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizará de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.**

#### **Respuesta Secretaría General**

*Esta disposición se cumple como la norma lo plantea, particularmente y como se evidencia en el acto administrativo de desvinculación se aceptó la renuncia voluntaria presentada por el funcionario en condición de discapacidad Víctor Hugo Azuero.*

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

Resolución 2023410000625, 3 de febrero de 2023, Por medio de la cual se acepta una renuncia - VICTOR HUGO AZUERO GARCÍA, funcionario en condición de discapacidad.

**8. 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.**

#### **Respuesta Secretaría General**

*Como se observa en los soportes ubicados en la carpeta en línea se realizó el reporte en las condiciones planteadas por la disposición normativa.*

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

Hasta el 5 de febrero del 2023 contaba con la cuota de discapacidad completa, correspondiente a tres funcionarios; dando cumplimiento al reporte oportuno ante el Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de 2023, con el porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

**9. El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinarán las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida.**

#### **Respuesta Secretaría General**

*Es competencia de las Entidades señaladas por tanto no procede respuesta.*

#### **Verificación y análisis de la Oficina de Control Interno**

Respuesta de conformidad.

### **3. VERIFICACIÓN DE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012, MODIFICADA POR LA RESOLUCIÓN 1356 DE 2012.**

#### **Conformación**

Mediante la Resolución 2022410005685, 9 de septiembre de 2022 Por la cual se formaliza la designación de los representantes del nominador y la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de la Economía Solidaria y se dictan otras disposiciones; una vez validada se observó lo siguiente:

Elección: de conformidad con la documentación aportada en la convocatoria, el tarjetón de elecciones y los resultados de las elecciones del comité 2022-2024.

Formalización: Los funcionarios María Fernanda Nieto Rojas y Luis Carlos Manrique Muñoz, no se encuentran laborando en la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Tener en cuenta que la resolución de conformación y formalización debe contener información respecto a la modalidad de la elección del presidente y secretario, la periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias, estableciendo que Las sesiones, acciones y decisiones del comité de convivencia deben quedar documentadas y registradas en acta, entre otros aspectos como los

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Martha Rocío Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b> <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

recursos (espacios, capacitaciones a los miembros del Comité) que permitan cumplir con la normatividad.

## Funcionamiento

Verificación de los soportes de la gestión, se observa:

Informe primer trimestre 2023, que reporta lo siguiente:

- Capacitaciones: no se recibieron capacitaciones
- Casos recibidos: 2, cerrados 1 por no evidencia de acoso laboral. El restante abierto y sujeto a seguimiento ya que corresponde a mejoras internas dentro del grupo interno de trabajo implicado.
- Actas suscritas: Acta de la reunión y revisión del caso número 1, suscrita el 24 de marzo del 2023

Informe segundo trimestre 2023, que reporta los siguiente:

- Capacitaciones: no se recibieron capacitaciones
- Casos recibidos: 3, cerrados 1 por no evidencia de acoso laboral. El restante abierto y sujeto a seguimiento ya que corresponde a mejoras internas dentro del grupo interno de trabajo implicado. Para el tercer caso recibido, se realizó el análisis del mismo, se procede a citar al denunciante, pero se evidencia que la funcionaria implicada se encuentra en incapacidad, y por lo tanto se debe esperar hasta su retorno.
- Actas suscritas: Acta de la reunión y revisión del caso número 1, suscrita el 24 de marzo del 2023

Informe tercer trimestre 2023, No se encontró evidencia de haberlo emitido.

Informes a la Alta dirección 2023: No se encontró evidencia que permitan conocer los resultados y avances de las acciones y funcionamientos del Comité de convivencia.

Respecto al tema de capacitaciones a los miembros del Comité: aportan evidencia de una capacitación realizada en octubre de 2023, se observan las firmas de asistencia de representantes de los empleados: Álvaro Ferrer (suplente) y Magda Ramírez (principal). No se observa la asistencia de los representantes del Empleador.

Los anteriores informes del primer y segundo trimestre 2023, presentan similitudes, los dos citan que “Mediante el presente documento el comité de convivencia laboral se permite informar a Seguridad y Salud en el trabajo..” adicional que el “Acta de la reunión y revisión del caso número 1, suscrita el 24 de marzo del 2023 “. No se citan otras actas que soporten el análisis del caso # 2 y 3.,

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

en consecuencia, revisar que las sesiones, acciones y decisiones del comité de convivencia deben quedar documentadas y registradas en actas, numeradas, manteniendo las condiciones de conservación y disposición.

**En atención a la respuesta de la Secretaría General (20\_diciembre 2023), en su derecho de réplica que indica:** *Agradezco se aclare la respuesta y se explique las razones teniendo en cuenta que el comité de convivencia fue conformado conforme las disposiciones normativas además el funcionamiento se rige bajo las mismas disposiciones.*

**Observación OCI:** Se requiere validar la conformación del Comité de convivencia en lo que respecta a la formalización de los miembros del Comité (representantes de los empleados) dado que los funcionarios María Fernanda Nieto Rojas y Luis Carlos Manrique Muñoz, no se encuentran laborando en la Superintendencia de la Economía Solidaria; adicionalmente, tener en cuenta que la resolución de conformación y formalización debe contener información tale como: la modalidad de la elección del presidente y secretario, la periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias, estableciendo que las sesiones, acciones y decisiones del comité de convivencia deben quedar documentadas y registradas en acta, entre otros aspectos como los recursos (espacios, capacitaciones a los miembros del Comité) que permita adoptar las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Respecto al funcionamiento, de manera comedida solicitamos consultar lo analizado en el numeral 3., subtítulo funcionamiento, lo relacionado con informes, su contenido, seguimiento a casos con su respectiva acta y cumplir con la asistencia a capacitaciones de los miembros del comité, de especial manera los representantes del empleador.

<b>RESUMEN DE OBSERVACIONES</b>
---------------------------------

Producto de la evaluación realizada por parte de la Oficina de Control Interno, fue evidenciada la siguiente observación, la cual requiere de la formulación de acciones de mejora que permitan subsanar la causa que las generó:

No	OBSERVACIONES	REPETITIVO
1	Dar cumplimiento a lo indicado en el Decreto 2011 de noviembre 30 de 2017, "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.", de manera prioritaria.	No

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno



 <b>Supersolidaria</b> <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

No	OBSERVACIONES	REPETITIVO
2	Actualizar la Resolución 2022410005685, 9 de septiembre de 2022, Por la cual se formaliza la designación de los representantes del nominador y la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de la Economía Solidaria y se dictan otras disposiciones, de conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.	No

**CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA (Pueden incluir, antecedentes y resúmenes)**

**Observación 1:** Dar cumplimiento a lo indicado en el Decreto 2011 de noviembre 30 de 2017, “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.”, de manera prioritaria.

Tamaño de planta	Porcentaje 2023	<u>PCD vinculadas al 21/12/2023</u>	<u>PCD a vincular</u>
141	3%	<u>2</u>	<u>2</u>

\*PCD personas con discapacidad

Verificados los soportes remitidos por el área y confirmado a la fecha en Talento Humano, se pudo observar que la Superintendencia cuenta con dos personas en condición de discapacidad certificada y cuyo soporte se encuentra cargado en el sistema SIGEP II, cumpliendo parcialmente con lo establecido en el mencionado Decreto.

De relevancia, tener presente que la omisión a las obligaciones impuestas tanto el artículo 2.2.12.2.4 del Decreto 2011 de 2017 como el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013, pueden generar sanciones disciplinarias a los Representantes Legales, además del riesgo de afectación de la Imagen Institucional.

**Observación 2.** Actualizar la Resolución 2022410005685, 9 de septiembre de 2022, Por la cual se formaliza la designación de los representantes del nominador y la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de la Economía Solidaria y se dictan otras disposiciones, de conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Se requiere validar la conformación del Comité de convivencia en lo que respecta a la formalización de los miembros del Comité (representantes de los empleados) dado que los funcionarios María Fernanda Nieto Rojas y Luis Carlos Manrique Muñoz, no se encuentran laborando en la Superintendencia de la Economía Solidaria; adicionalmente, tener en cuenta que la resolución de

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Rocío Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno

 <b>Supersolidaria</b> <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007
		Nov-2020
		<b>Revisión:</b> 00

conformación y formalización debe contener información tale como: la modalidad de la elección del presidente y secretario, la periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias, estableciendo que las sesiones, acciones y decisiones del comité de convivencia deben quedar documentadas y registradas en acta, entre otros aspectos como los recursos (espacios, capacitaciones a los miembros del Comité) que permita adoptar las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Respecto al funcionamiento, de manera comedida solicitamos consultar lo analizado en el numeral 3., subtítulo funcionamiento, lo relacionado con informes, su contenido, seguimiento a casos con su respectiva acta y cumplir con la asistencia a capacitaciones de los miembros del comité, de especial manera los representantes del empleador.

Elaborar un Plan de mejoramiento con base en las observaciones 1 y 2, relacionadas anteriormente, el cual debe ser remitido a la Oficina de Control Interno dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de remisión del presente informe, a través de dar respuesta por este mismo expediente, en formato F-008 “Seguimiento a Planes de mejoramiento”, el cual se adjunta.

Atentamente,

*(Original Firmado)*

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

Elaboró: Martha Nohemy Arévalo Martínez

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Martha Roció Yanquén Parra <b>Cargo:</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno	<b>Nombre:</b> Mabel Astrid Neira Yepes <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno