

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	31	Mes:	05	Año:	2024
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

Unidad Auditada:	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO - ACUERDOS DE GESTIÓN
Dependencia(s):	Secretaría General
Líder de la Unidad Auditada (Nombre y Cargo)	Iveth Susana Ayala Rodríguez – secretaria general
Objetivo de la Auditoría:	Verificar el cumplimiento de las directrices establecidas en el Decreto 1083 de 2015 y metodología adoptada por la entidad, respecto de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión suscritos por el personal cuyos cargos son de naturaleza gerencial en la Superintendencia de la Economía Solidaria.
Alcance de la Auditoría:	Inicia con la verificación de la gestión realizada por la Secretaría General en relación con el seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión suscritos en la vigencia 2023, continua con concertación y formalización de acuerdo en 2024 hasta la emisión del informe de auditoría.
Criterios de la Auditoría:	<ul style="list-style-type: none"> • Título VIII de la Ley 909 de 2004 sobre los “principios de la gerencia pública de empleo de naturaleza gerencial” • Título 13 del Decreto 1083 de 2015 sobre las “políticas de la gestión de gerentes públicos de ingreso, capacitación y evaluación” • PR-GITH-005 Acuerdos de gestión • Circular No 100-004-2024 del DAFP

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			02	05		2024		31	05	2024	N.A	N.A

Jefe oficina de Control Interno (E)	Auditor
Martha Nohemy Arévalo Martínez	Daniel Ricardo González Cuadros

I. DECLARACION

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:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

- 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. 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.

III. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del seguimiento efectuado a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de la entidad y teniendo en cuenta el objetivo y alcance mencionados anteriormente, se desarrollaron las siguientes actividades:

- a) Entendimiento del proceso: se indagó sobre el estado del arte sobre el seguimiento y suscripción de los Acuerdos de Gestión, identificando la normatividad externa y documentación interna (manuales y procedimientos).
- 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) Anuncio del seguimiento: se realizó a través del memorando 20241300008803 del 18 de abril de 2024 donde se describió la metodología a utilizar para esta actividad.
- d) Obtención y análisis de la información: fue solicitada la información suficiente, relacionada con los acuerdos de gestión suscritos por la entidad.
- e) Ejecución de pruebas: se realizó la verificación sobre el cumplimiento de los requisitos normativos internos y externos.
- f) 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
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

RIESGOS EVALUADOS (Riesgos evaluados en el proceso de auditoría)

Los acuerdos de gestión no tienen identificados riesgos de gestión y/o de corrupción, con la posibilidad de incumplimiento, por parte de los gerentes públicos, en las metas y objetivos institucionales. Sobre el particular, se recomienda analizar el proceso en cuestión para la identificación de riesgos y diseño de controles necesarios para efectos de prevenir la materialización de los mismos. Siendo necesario hacerlos parte de la Matriz de Riesgos 2024 con propuesta de aprobación por el Comité que se programe para tal fin.

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

La Oficina de Control Interno procedió a verificar la información remitida por el Grupo de Gestión de Talento Humano, respecto de los acuerdos de gestión suscritos por los funcionarios públicos del nivel directivo de la Superintendencia. Para tal efecto, se comparó la gestión realizada por el Grupo de Talento Humano adscrito a la Secretaría General, con la normatividad vigente al 2023 en la materia; producto de la evaluación realizada por parte de la Oficina de Control Interno, fueron evidenciadas cinco (5) observaciones.

De otra parte, se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”, versión 2 de enero de 2024, donde actualiza la manera de evaluar a los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión, así las cosas, para efecto del presente informe aplicará a la estructura de los acuerdos de gestión para la vigencia 2024.

Sobre el particular, el Grupo de Talento Humano indicó que el proceso de ajuste de los procesos y procedimientos internos se encuentra en periodo de transición, siguiendo las directrices establecidas por la función pública, por lo que las observaciones y recomendaciones que se generen en el presente informe, se ajustarán para la aplicación de las nuevas metodologías propuestas.

A continuación, el desarrollo de la auditoría y sus resultados:

1. ACUERDOS DE GESTIÓN 2023

1.1 CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo señalado en el procedimiento “PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN”, numeral 1 del capítulo 6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO, en la etapa de CONCERTACIÓN Y FORMALIZACIÓN, se debe realizar la capacitación sobre el proceso de Acuerdos de Gestión dirigido a los Gerentes Públicos respecto del proceso de concertación, formalización, seguimiento y evaluación, como evidencia se debe generar el diligenciamiento del formato FT-GITH-009 del control asistencia y/o formulario Google de asistencia.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

En el proceso de auditoría no se pudo evidenciar soporte de la realización de esta actividad y el correspondiente soporte de conformidad con lo señalado en el numeral 1 de la descripción del procedimiento, generando la correspondiente observación en el presente informe de seguimiento.

Observación Grupo de Talento Humano: *“El Grupo de Talento Humano en el año 2023, impartió capacitación a los gerentes públicos de la Superintendencia, tal como se evidencia en el cronograma que se comparte en el anexo (1), el mismo que fue compartido a los Directivos a través del memorando 20234100012683 del 3 de mayo de 2023 (anexo 2). Sin embargo, tal como lo menciona en su escrito, el formato FT-GITH-009 Control asistencia y/o formulario Google de asistencia.*

(...)

Por parte del Grupo de Talento Humano, se acoge la recomendación y se subsanará las observaciones y acciones de mejora”

Respuesta OCI: De acuerdo a lo señalado en la observación presentada, se confirma la no existencia del formato de control de asistencia y/o formulario Google, tal y como se encuentra en el diseño del control del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN, motivo por el cual, no se desvirtúa lo señalado en el presente informe, manteniéndose la observación tal y como se señaló inicialmente.

1.2 CONCERTACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

La Superintendencia de la Economía Solidaria, a través del procedimiento PR-GITH-005 - Acuerdos de gestión, adoptó las directrices establecidas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente (Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015), donde se establecen las pautas, actividades y formatos a utilizar para la suscripción de compromisos gerenciales que permitan hacer seguimiento y evaluación de su gestión.

Solicitada la información sobre la concertación y formalización de los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos en la vigencia 2023, NO se evidenció soporte de la suscripción de los acuerdos, donde se pueda evidenciar el cumplimiento del término normativo sugerido en la “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Teniendo en cuenta lo anterior, se procede a generar la correspondiente observación para efectos de que se establezcan las acciones de mejora necesarias que corrijan la falencia identificada.

De acuerdo a la verificación efectuada y a la ausencia de seguimiento por parte del superior jerárquico a los compromisos asumidos por el gerente público, se procederá a generar la correspondiente observación cuya recomendación se ajustará a la aplicación de las nuevas metodologías para la evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Observación Grupo de Talento Humano: *“En cuanto a su observación en la que indican que: “sobre la concertación y formalización de los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

en la vigencia 2023, NO se evidenció soporte de la suscripción de los acuerdos, donde se pueda evidenciar el cumplimiento del término normativo sugerido en la “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública”. Le informamos que para la concertación de los acuerdos públicos se dio aplicación a la Guía expedida por la Función Pública y los formatos establecidos para la concertación de compromisos, a manera de ilustración, se remite en formato Excel mediante el cual el gerente público Bernardo Ortiz Posada, firma los compromisos (Anexo 3).

(..)

Por parte del Grupo de Talento Humano, se acoge la recomendación y se subsanará las observaciones y acciones de mejora.”

Respuesta OCI: De acuerdo a la verificación del soporte adjunto a la respuesta del informe preliminar, se evidenció un archivo Excel donde se evidencia el formato actualizado suministrado por la nueva metodología establecida por el DAFP, sin embargo, el mismo no contiene las firmas del gerente público y superior jerárquico, adicional a ello, no es coherente con la manifestación por parte del área sobre el periodo de transición que se viene efectuando y que tuvo inicio en la vigencia 2024.

Teniendo en cuenta lo anterior, no es suficiente el soporte remitido, toda vez que se requiere la verificación de la totalidad de formatos suscritos por los gerentes públicos, debidamente suscritos por parte de los intervinientes y en los términos señalados en la “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial”.

Teniendo en cuenta lo anterior, la observación se mantiene en los términos señalados inicialmente.

1.3 SEGUIMIENTO DE ACUERDOS DE GESTIÓN

De acuerdo a lo señalado en la “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el formato de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (Anexo 1) donde quedaron registrados los acuerdos, se encuentran los campos que le permitirán al superior jerárquico llevar a cabo el ejercicio de seguimiento y retroalimentación, registrando el porcentaje de cumplimiento de actividades, compromisos gerenciales y evidencias correspondientes.

Adicionalmente, el procedimiento PR-GITH-005 - Acuerdos de gestión, establece un reporte trimestral previo al seguimiento semestral, para el registro en la matriz de seguimiento dispuesta en la carpeta electrónica denominada “Acuerdos de Gestión” ubicada en Google drive. Este reporte se hace dentro de los cinco (5) primeros días del trimestre, siendo un informe para consulta y revisión del Superintendente o del Superior Jerárquico.

Requeridos los soportes que evidencien el cumplimiento del seguimiento trimestral por parte del superior jerárquico en la vigencia 2023, la Secretaría General manifestó lo siguiente:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

“La evaluación de los gerentes públicos reposa físicamente, en la historia laboral de cada Gerente Público. Se anexa copia de la evaluación a la presente comunicación.”

Sin embargo, al verificar la información suministrada, se evidencian los formatos Anexo 1 con fecha de suscripción de junio de 2023, de **cuatro (4) de los seis (6) gerentes** públicos en funciones en la vigencia, sin información de seguimiento diligenciada y con casillas vacías.

Es pertinente aclarar, que la etapa de seguimiento y etapa de evaluación son diferentes y se ejecutan en momentos diferentes. La primera, se ejecuta cada seis meses para verificar el avance en la ejecución de compromisos gerenciales y establecer posibles correctivos, la segunda, es una evaluación final que comprende el acumulado de actividades ejecutadas en la vigencia y el análisis de valoración de competencias, a través de su correspondiente formato independiente.

En consideración a lo anterior, se procede a generar la correspondiente observación para efectos de que se establezcan las acciones de mejora necesarias que corrijan la falencia identificada.

Observación Grupo de Talento Humano: *“Al respecto es importante precisar que la evaluación que realiza el superior jerárquico a sus gerentes públicos es permanente, toda vez que frecuentemente se reúnen a revisar el seguimiento de las actividades a cargo de cada gerente, presentando informes de su gestión. En cuanto al procedimiento establecido en ISolución, este está siendo evaluado por el Grupo de Talento Humano, con el fin de ajustarlo a las nuevas directrices de la Función Pública y a los tiempos y programación del superior jerárquico y los gerentes públicos.*

(...)

Por parte del Grupo de Talento Humano, se acoge la recomendación y se subsanará las observaciones y acciones de mejora.”

Respuesta OCI: Si bien se señala en la respuesta al presente informe el seguimiento permanente por parte del superior jerárquico, el requisito normativo es expreso al señalar el diligenciamiento de los formatos contenidos en la “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial”, adicionalmente, PR-GITH-005 - Acuerdos de gestión, el cual establece un reporte trimestral previo al seguimiento semestral, donde se registra en la matriz de seguimiento dispuesta en la carpeta electrónica denominada “Acuerdos de Gestión” ubicada en Google drive, dentro de los cinco (5) primeros días del trimestre, situación que no fue evidenciada y que tampoco se desvirtúa a través de la respuesta presentada por parte del área.

Así las cosas, la observación se mantiene en los términos señalados inicialmente.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

1.4 EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN

Se verificó el diligenciamiento de los anexos 2 y 3 de los acuerdos de gestión suscritos en la vigencia 2023, considerando lo señalado en el artículo 50, numeral 3, Ley 909 de 2004 que dice: “El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.”. Para abordar el análisis, se señala que en 2023 la entidad tuvo un cambio de representante legal, en razón a la desvinculación del anterior el 25 de agosto de 2023 (Decreto 1390) y el ingreso de la nueva Superintendente el 30 de agosto del mismo año (acta de posesión No. 248).

De acuerdo a esto, se consultó la página web del el DAFP-preguntas frecuentes: “¿Cuándo el superior jerárquico del gerente público renuncia, debe efectuar la evaluación del acuerdo? Si. Antes de retirarse de la entidad el superior jerárquico debe proceder a evaluar los acuerdos de gestión que haya suscrito con sus subalternos. El nuevo superior jerárquico debe revisar, con el gerente público, los compromisos concertados con el anterior jefe, ya sea para validarlos o para cambiar lo que considere pertinente y al finalizar la vigencia del acuerdo, éste deberá ponderar su evaluación con la del jefe anterior para calificar el acuerdo de gestión.”

Al solicitar la información relacionada con este punto, la Secretaría General manifestó:

“La evaluación concertada, aunque tuvo corte semestral, se desarrolló durante todo el periodo, toda vez que el superior estuvo revisando la productividad social, construcción de integridad, gestión cultural y el desarrollo de personas y equipo.

(...)

De otra parte, es importante precisar que, de acuerdo a los lineamientos de la Función Pública, el superior jerárquico, que firma los acuerdos de gestión con sus gerentes públicos, será el encargado de evaluar su desempeño y no otro Superior.

Teniendo en cuenta que, en el año 2023, la Superintendente que firmó los acuerdos de gestión al inicio del año, laboró en la Superintendencia de la Economía Solidaria hasta mediados del mes de agosto, por lo que no se realizó nueva evaluación posterior a la anexada”

De acuerdo a lo expuesto, no se evidenció soporte de la revisión por parte del nuevo superior jerárquico, para efectos de validar o re formular los compromisos gerenciales de los gerentes públicos por lo que se evidencia un incumplimiento de las directrices sobre la materia. Así las cosas, producto de la ausencia de evaluación, no se pudo observar la invitación para el sorteo de pares y subalternos para la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, incumpliendo lo señalado al numeral 11 del procedimiento PR-GITH-005 sobre acuerdos de gestión.

En consideración, se genera la correspondiente observación para efectos de que se establezcan las acciones de mejora necesarias que corrijan la falencia identificada.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

Observación Grupo de Talento Humano: *“En cuanto a su escrito, mediante el cual indica que “no se evidenció soporte de la revisión por parte del nuevo superior jerárquico, para efectos de validar o re formular los compromisos gerenciales de los gerentes públicos por lo que se evidencia un incumplimiento de las directrices sobre la materia”. Al respecto es importante señalar que, para el último trimestre del año 2023, algunos gerentes públicos fueron removidos de sus cargos, por lo tanto, para el mes de octubre del año 2023, ingresaron nuevos gerentes públicos a ocupar cargos de secretaria general, Superintendente delegada de la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria e Intendente de la Delegatura Financiera. Ahora bien, revisando la Guía de la Función Pública, encontramos que la norma permite cuatro (4) meses a los gerentes públicos para el conocimiento de la entidad para suscribir los nuevos acuerdos de gestión. En cuanto a los gerentes públicos que siguieron, si bien es cierto que continuaron en sus cargos pese a que no hay validación por parte de la nueva administración de los compromisos, se evaluó su gestión, compromisos y colaboración, situación que permitió confianza para el seguimiento en sus cargos.*

Teniendo en cuenta su recomendación se acogerán acciones de mejora, para dejar documentado el proceso de acuerdos de gestión.

(...)

Por parte del Grupo de Talento Humano, se acoge la recomendación y se subsanará las observaciones y acciones de mejora.”

Respuesta OCI: La observación se encuentra relacionada con la ausencia de evaluación de los acuerdos de gestión una vez el superior jerárquico ingresó a la entidad (30 de agosto de 2023), tal y como se analiza a continuación:

CARGO	FECHA DE INGRESO
Secretario General	11/09/2023
Delegado para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativismo	25/09/2023
Intendente para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativismo	15/11/2023

En consecuencia, se confirma la debilidad identificada y se mantienen la observación en los términos señalados inicialmente.

1.5 PUBLICACIÓN

De conformidad con lo señalado en el procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN, en su numeral 5, se debe *“Solicitar la Publicación los acuerdos de gestión formalizados - Solicitar a Comunicaciones la publicación de los acuerdos de gestión en un lugar visible de la página web de*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

la entidad". En la verificación no se encontró el soporte de la publicación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2023, como se observa en la imagen siguiente:



En consecuencia, se genera la observación para efectos de que se establezcan las acciones de mejora necesarias que corrijan la falencia identificada.

Observación Grupo de Talento Humano: *“Efectivamente, como ustedes lo menciona en su escrito, no se evidencia en la página web, publicación de los acuerdos de gestión del año 2023, por lo que se procederá a solicitar al encargado de comunicaciones, la publicación de los mismos.*

(...)

Se acata la observación y se procederá a solicitar a Comunicaciones la publicación de los acuerdos suscritos en el año 2023.

De acuerdo a sus observaciones se tomarán las acciones de mejora para el proceso de Acuerdos de Gestión, de acuerdo a la norma y las directrices de la Función Pública”

2. ACUERDOS DE GESTIÓN 2024

De acuerdo a la actualización del nuevo modelo de evaluación de gerentes públicos y lo señalado en la circular No 100-004-2024 del DAFP, se verificó el avance en la transición y cumplimiento de las nuevas directrices con el seguimiento efectuado por esta dependencia en la vigencia 2023, observando que existía un cronograma de trabajo comunicado a los directivos de la entidad a través del memorando 20234100012683 del 3 de mayo de 2023, en su contenido el agendamiento de una capacitación para efectos de dar aplicación a la nueva metodología. Su objetivo era la concertación,

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

formalización para posterior seguimiento de los acuerdos de gestión en los formatos actualizados, situación que no se pudo evidenciar en los soportes suministrados para la presente evaluación.

En este orden y solicitados los soportes sobre la concertación y formalización de los acuerdos de gestión en la vigencia 2024, la Secretaría General (memorando No. 20244100009913) manifestó lo siguiente:

“Desde el Grupo de Talento Humano, se concertó reunión con la Superintendente para el día 15 de mayo de 2024 con la finalidad de capacitar a los Gerentes Públicos sobre el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 2.”

“A la fecha del presente, la nueva administración de esta Superintendencia, no ha suscrito acuerdo de gestión con los Gerentes Públicos. Como se informó en el punto anterior, se tiene prevista la capacitación a los Gerentes Públicos para el día 15 de mayo de 2024, posterior a esta, se generarán los planes de acción para su cumplimiento (anexo citación en el calendario).”

De otra parte y en atención al proceso de actualización de los procesos y procedimientos sobre la nueva metodología de evaluación de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión por parte del DAFP, el Grupo de Talento Humano manifestó:

“Para la vigencia 2023, estamos en proceso de concertación y formalización; es importante que se tenga en cuenta la fecha de aprobación del marco estratégico de la Entidad y, además, que es un nuevo modelo de gerencia pública que está siendo socializado por el DAFP, entonces en reunión del equipo transversal de Talento Humano el 26 de abril del 2023 se informó que esta vigencia se entiende como el período de transición para acoger el modelo e implementar su contenido.

No obstante, lo anterior, se adjunta el cronograma socializado con los gerentes públicos para llevar a cabo la concertación y seguimiento.”

Considerando la transición de metodologías y el entendimiento, la Oficina de Control Interno presenta la siguiente oportunidad de mejora, para efectos de dar cumplimiento a las directrices establecidas sobre la materia; esta fue presentada en el seguimiento de la vigencia 2023.

OPORTUNIDAD DE MEJORA 1: Se recomienda solicitar el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública para la adopción del “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”, para efectos de ajustar los procedimientos del proceso Gestión Integral de Talento Humano, adicionalmente, se recomienda capacitar a los gerentes públicos en las nuevas metodologías de evaluación y dar cumplimiento al cronograma propuesto para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión en los formatos establecidos para tal fin, generando las evidencias suficientes que certifiquen la gestión por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

OBSERVACIONES DE LA AUDITORIA (Principales Situaciones Detectadas)

Observación No 1. Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN (numeral 1), sobre las capacitaciones a los gerentes públicos para la realización de la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2023.

Condición (Descripción):

Verificada la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, no se observó soporte de la realización de capacitaciones a los gerentes públicos y su correspondiente evidencia a través del formato FT-GITH-009 Control asistencia y/o formulario Google de asistencia.

Efecto identificado:

Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN

Causa Identificada:

Falta de coordinación para la ejecución de actividades.

Recomendación: Se recomienda establecer un punto de control para efectos de ejecutar la totalidad de actividades señaladas en el procedimiento interno, relacionado con la concertación, y formulación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, específicamente la realización de capacitaciones para tal efecto.

Observación No 2. Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN (numerales 1, 2 y 3) y artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, sobre la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023.

Condición (Descripción):

Verificada la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, no se evidenció soporte de los anexos 1 de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la vigencia 2023.

Efecto identificado:

Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN

Incumplimiento normativo – Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015

Causa Identificada:

Falta de coordinación para la ejecución de actividades

Recomendación: Teniendo en cuenta el proceso de adopción de las nuevas metodologías para la evaluación de los gerentes públicos, se recomienda a futuro, establecer puntos de control

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

relacionados con la ejecución de los términos normativos de las actividades relacionadas con los acuerdos de gestión, específicamente en la realización del seguimiento de los compromisos gerenciales propuestos a través del diligenciamiento de los anexos correspondientes.

Soportar la actividad de seguimiento y evaluación a través del diligenciamiento de información completa en los formatos establecidos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Observación No 3. No se evidenció la realización del seguimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023, incumpliendo lo señalado en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015.

Condición (Descripción):

Verificada la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, se evidenció soporte de los anexos 1 de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la vigencia 2023, sin embargo, no se encuentra diligenciada la información del seguimiento del primer semestre de la vigencia; adicionalmente, no fueron aportados los soportes de seguimiento trimestral de conformidad con lo señalado en el procedimiento PR-GITH-005.

Efecto identificado:

Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN

Incumplimiento normativo – Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015

Causa Identificada:

Falta de coordinación para la ejecución de actividades

Recomendación: Teniendo en cuenta el proceso de adopción de las nuevas metodologías para la evaluación de los gerentes públicos, se recomienda a futuro, establecer puntos de control relacionados con la ejecución de los términos normativos de las actividades relacionadas con los acuerdos de gestión, específicamente en la realización del seguimiento de los compromisos gerenciales propuestos a través del diligenciamiento de los anexos correspondientes.

Soportar la actividad de seguimiento y evaluación a través del diligenciamiento de información completa en los formatos establecidos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Observación No 4. No se evidenció la realización de la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023, incumpliendo lo señalado en el artículo 2.2.13.1.11 del decreto 1083 de 2015.

Condición (Descripción):

Verificada la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, no se evidenció la realización de la evaluación de los gerentes públicos, a través del diligenciamiento de los anexos 2

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

y 3 de conformidad con lo señalado en la “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Adicionalmente y con ocasión del cambio de superior jerárquico, no se evidenció soporte de validación o re formulación de compromisos gerenciales de los acuerdos de gestión.

Efecto identificado:

Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN

Incumplimiento normativo – Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015

Causa Identificada:

Falta de coordinación para la ejecución de actividades

Recomendación: Se recomienda establecer puntos de control para efectos dar cumplimiento con las directrices establecidas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, en relación con las evaluaciones de los acuerdos de gestión, generando los soportes correspondientes y aplicando dichas acciones de mejora en la nueva metodología de evaluación de la gerencia pública.

Observación No 5. No se evidenció la publicación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023, incumpliendo lo señalado en el numeral 5 del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN

Condición (Descripción):

Verificada la página web de la entidad en la sección “Acuerdos de Gestión”, no se evidenció la publicación de los anexos correspondientes a los acuerdos de gestión de la vigencia 2023.

Efecto identificado:

Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN

Causa Identificada:

Falta de coordinación para la ejecución de actividades

Recomendación: Se recomienda seguir cada uno de los pasos contenidos en el procedimiento adoptado por la entidad para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión adoptado por la entidad, generando las evidencias correspondientes de acuerdo al diseño del control.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

RESUMEN DE OBSERVACIONES

Producto de la evaluación realizada por parte de la Oficina de Control Interno, fueron evidenciadas las siguientes observaciones las cuales requieren de la formulación de acciones de mejora que permitan subsanar la causa que las generó:

No	OBSERVACIONES	REPETITIVO
1	Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005- ACUERDOS DE GESTIÓN (numeral 1), sobre las capacitaciones a los gerentes públicos para la realización de la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2023.	NO
2	Incumplimiento del procedimiento PR-GITH-005- ACUERDOS DE GESTIÓN (numerales 1, 2 y 3) y artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, sobre la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023.	NO
3	No se evidenció la realización del seguimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023, incumpliendo lo señalado en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015.	SI
4	No se evidenció la realización de la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023, incumpliendo lo señalado en el artículo 2.2.13.1.11 del decreto 1083 de 2015.	SI
5	No se evidenció la publicación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2023, incumpliendo lo señalado en el numeral 5 del procedimiento PR-GITH-005 - ACUERDOS DE GESTIÓN	NO

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Nov-2020
		Revisión: 00

OPORTUNIDAD DE MEJORA 1: Se recomienda solicitar el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública para la adopción del “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”, para efectos de ajustar los procedimientos del proceso Gestión Integral de Talento Humano, adicionalmente, se recomienda capacitar a los gerentes públicos en las nuevas metodologías de evaluación y dar cumplimiento al cronograma propuesto para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión en los formatos establecidos para tal fin, generando las evidencias suficientes que certifiquen la gestión por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano.

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

De acuerdo a la evaluación efectuada por parte de esta Oficina, es necesario establecer puntos de control para efectos de ejecutar la totalidad de actividades señaladas en el procedimiento interno, relacionado con la concertación, y formulación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, dando cumplimiento a los términos normativos establecidos, aplicando la nueva metodología establecida por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual está a disposición para la asesoría que se requiere de conformidad con lo señalado en la Circular Externa No 100-004-2024.

En cumplimiento de lo anterior, se recomienda diligenciar la totalidad de segmentos que contienen los formatos y anexos de la guía establecida, con el objetivo de certificar cada una de las actividades de evaluación de gerentes públicos en la entidad.

Agradecemos coordinar la elaboración del plan de mejoramiento con el área auditada, en el formato “F-COIN-016 Seguimiento Cumplimiento Planes de mejoramiento” (adjunto), que permita subsanar las debilidades identificadas. Término para dar respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de remisión del presente informe.

(ORIEGINAL FIRMADO)

MARTHA NOHEMY ARÉVALO MARTÍNEZ
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Elaboró: Daniel Ricardo González Cuadros - Contratista
Revisó: MARTHA NOHEMY ARÉVALO MARTÍNEZ - jefe Oficina de Control Interno (E)

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Martha Rocío 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