

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA				Código: FT-COIN-007		
					Oct-2023		
					Revisión: 01		

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	30	Mes	08	Año:	2024
-------------------------------------	-------------	----	------------	----	-------------	------

Unidad Auditada:	AUDITORÍA GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO, PRIMER SEMESTRE 2024.
Dependencia(s):	SECRETARÍA GENERAL
Líder de la Unidad Auditada (Nombre y Cargo)	IVÁN MAURICIO ALEMÁN PEÑARANDA, secretario general (E)
Objetivo de la Auditoría:	Verificar el cumplimiento normativo de los planes de talento humano y su integración al plan de acción, la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral y el ingreso de los jóvenes al servicio público, durante el primer semestre de 2024 en la Superintendencia de la Economía Solidaria.
Alcance de la Auditoría:	Inicia con la identificación de la normatividad asociada a los temas objeto de auditoría, continúa con la verificación de las acciones desarrolladas en los planes de talento humano y su integración, con el comité de convivencia laboral y el ingreso de los jóvenes al servicio público, finaliza con el informe de auditoría.
Criterios de la Auditoría:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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". ▪ 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. ▪ 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". ▪ PR-PLES-002 Formulación, Gestión, Seguimiento y Evaluación del Plan de Acción Anual.

Reunión de Apertura			Ejecución de la Auditoría						Reunión de Cierre				
Día	Mes	Año	Desde	Día	Mes	Año	Hasta	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
29	07	2024		15	08	2024		31	08	2024	05	09	2024

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

Jefe oficina de Control Interno (E)	Auditor
MARTHA NOHEMY ARÉVALO MARTÍNEZ	JOHN LEONARDO MARTÍN BETANCOURT

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. 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 de la auditoría se solicitó información - memorando 20241300015463 del 29 de julio de 2024 - de las acciones adelantadas y los soportes de gestión y cumplimiento de las normas señaladas en el ordenamiento jurídico aplicables en el desarrollo de los temas a auditar, las cuales fueron enviadas mediante correo electrónico del 15 de agosto de 2024.

A continuación, las actividades realizadas:

- a) Entendimiento del proceso: se realizó la verificación e identificación de la normatividad existente para el cumplimiento de las normas señaladas en el ordenamiento jurídico aplicable a la integración de los planes de Talento Humano al Plan de Acción 2024, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el ingreso de los jóvenes al servicio público.

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

- 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 suficiente, relacionada con las acciones adelantadas y los soportes de gestión para la integración de los planes de Talento Humano al Plan de Acción 2024, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el ingreso de los jóvenes al servicio público, durante el primer semestre de 2024.
- d) Ejecución de pruebas: Se realizó la verificación de la información enviada por la unidad auditada concerniente a las acciones adelantadas y los soportes de gestión de los planes de Talento Humano al Plan de Acción 2024, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el ingreso de los jóvenes al servicio público, durante el primer semestre de 2024.
- e) Definición de observaciones y recomendaciones: Surgieron producto de la comparación entre el estado correcto del requisito (criterio) y el estado actual.

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

1. INTEGRACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS E INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO AL PLAN DE ACCIÓN 2024

Realizada la verificación de las acciones 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**

La secretaría general presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño los planes de talento humano, los cuales fueron aprobados por unanimidad el pasado 30 de enero y adoptados a través de la Resolución 2024410000565 del 01 de febrero de 2024, a saber:

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

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

➤ **Publicación**

Evidenciamos que se realizó su publicación el día 31 de enero de 2024 en la página web de la entidad, a través del link <https://www.supersolidaria.gov.co/es/content/planes-de-talento-humano-2024>, así:

Ilustración 1

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



The screenshot shows the Supersolidaria website navigation menu with options: INICIO, LA ENTIDAD, TRANSPARENCIA, ATENCION A LA CIUDADANIA, and PARTICIPA. Below the menu, the breadcrumb path is: Inicio / Nuestra Entidad / Talento Humano / Planes de Talento Humano 2024. A box highlights the publication date: 'Fecha de Publicación: Mié, 31/01/2024 - 18:04'. Below it, the last update date is: 'Fecha de Última Actualización: Mar, 16/04/2024 - 11:44'. The main heading is 'Planes de Talento Humano 2024'. A table lists six attachments with their names and sizes:

Adjunto	Tamaño
Plan Estratégico de Talento Humano (2.36 MB)	2.36 MB
Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano (450,9 KB)	450,9 KB
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (1.66 MB)	1.66 MB
Anexo Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (308.75 KB)	308,75 KB
Plan Institucional de Capacitación - PIC (3.02 MB)	3.02 MB
Plan Institucional de Bienestar y Estímulos (3.13 MB)	3,13 MB

Nota: Se muestra la publicación en página web del Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes complementarios (Fuente: Supersolidaria 2024)

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

➤ **Integración al Plan de Acción Anual 2024**

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 2024, 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 reflejó actividades del Plan en los ítems 3, 4 y 11 (Tabla 1), de las cuales se comenta lo siguiente:

- Las actividades de los ítems 3 y 4, no corresponden a los planes de talento humano con deficiencia en el enfoque de las políticas de MIPG dado que estas actividades hacen parte del Plan de Transparencia y Ética en lo Público – PTEP (Decreto 612 de 2018).
- La actividad del ítem 11, corresponde a un consolidado de los planes de talento humano, aunque, de manera incorrecta en su dimensión y política.

Tabla 1

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

		PLAN DE ACCIÓN ANUAL										
VIGENCIA:		2024										
DESPLIEGUE												
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2023-2026				OPERACIÓN				FINANCIACIÓN	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - INTEGRACIÓN			
ITEM	PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	COLABORADORES EN LA ENTIDAD	PRODUCTO	META	FUENTE DE FINANCIACIÓN	DIMENSIÓN	POLÍTICA	PLANES DEL DECRETO 612/2018	PROCESO
3	Gestión por resultados	GR - Aumentar la efectividad del talento humano y su modelo de gestión	GR6 - Gestionar soluciones, estrategias y servicios ajustados a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.	Formular la política de servicio y relacionamiento con la ciudadanía en el marco de MIPG.	Grupo Relacionamiento Estado - Ciudadano	Política de servicio y relacionamiento con los grupos de valor de la Supersolidaria	1	PGM/Recursos Propios - Inversión	Gestión con Valores para Resultados	Política de Racionalización de Trámites	Plan Estratégico de Talento Humano	Gestión de Grupos de Interés (GEG)
4	Gestión por resultados	GR - Aumentar la efectividad del talento humano y su modelo de gestión	GR6 - Gestionar soluciones, estrategias y servicios ajustados a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.	Definir y adoptar estrategias de las políticas de relacionamiento con la ciudadanía en cumplimiento de lo definido en la política de servicio y relacionamiento	Grupo Relacionamiento Estado - Ciudadano	Estrategia participación ciudadana Estrategia Racionalización de Trámites Estrategia de lenguaje claro Estrategia de Rendición	4	PGM/Recursos Propios - Inversión	Gestión con Valores para Resultados	Política de Racionalización de Trámites	Plan Estratégico de Talento Humano	Gestión de Grupos de Interés (GEG)
11	Gestión por resultados	GR - Aumentar la efectividad del talento humano y su modelo de gestión	GR3 - Balancear la carga y concentración de tareas entre los grupos de trabajo de la entidad.	Cumplimiento de los planes estratégicos contenidos en el decreto 612 de 2018 con enfoque al capital humano	Todas las dependencias de la Entidad	Informes de ejecución y cumplimiento	2	PGM/Recursos Propios - Funcionamiento	Gestión con Valores para Resultados	Política Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos	Plan Estratégico de Talento Humano Plan de Prevención de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes Plan Institucional de Capacitación - PIC Plan de bienestar e Incentivos Institucional	Gestión Integral de Talento Humano (GITH)

Nota: Actividades registradas donde se encuentran los planes de TH ítems 3, 4 y 11 del Plan de Acción (Fuente: SuperSolidaria 2024)

De acuerdo a lo observado, esta Oficina genera una recomendación destinada a la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, por la cual se hace necesario, validar la integración de los planes del Decreto 612 de 2018 en el plan de acción anual 2024, cuidando de articular las actividades, la dimensión y política del MIPG de manera correcta, tal como se establece en el Procedimiento PR-PLES-002 numeral 3 “Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión”.

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

	INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007
		Oct-2023
		Revisión: 01

○ **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 Asesora de Planeación y Sistemas - OAPS, en este orden, a corte junio 30 de 2024, la herramienta muestra los siguientes registros de avance consolidado:

Ilustración 2

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



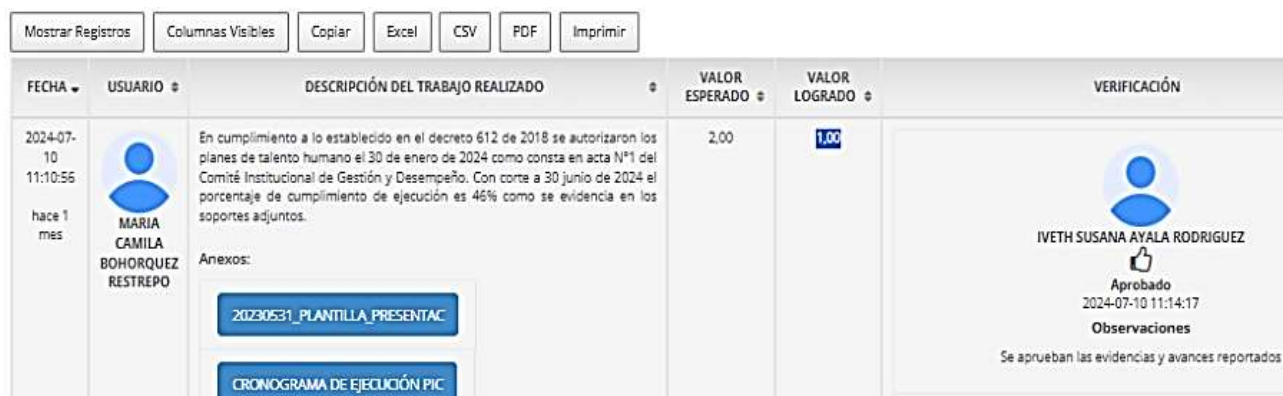
ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	OFICINA	RESPONSABLE DE REPORTAR AVANCE	RESPONSABLE DE VALIDAR AVANCE	TIPO DE MEDICIÓN	VALOR ESPERADO	VALOR LOGRADO	% DE EJECUCIÓN	CONSULTAR
11. CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES ESTRATEGICOS CONTENIDOS EN EL DECRETO 612 DE 2018 CON ENFOQUE AL CAPITAL HUMANO	2024-02-01 00:00:00	2024-12-31 00:00:00	SECRETARIA GENERAL	MARIA CAMILA BOHORQUEZ RESTREPO	IVETH SUSANA AYALA RODRIGUEZ	Numérico	2,00	1,00	50,00%	Consultar

Nota: La ilustración muestra el resultado del avance en el panel principal de Strategic (Fuente: Supersolidaria.2024)

Respecto al porcentaje de ejecución que muestra el panel principal (ilustración 2), 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.

Ilustración 3

Registro del seguimiento con un 46% de avance



FECHA	USUARIO	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO	VALOR ESPERADO	VALOR LOGRADO	VERIFICACIÓN
2024-07-10 11:10:56 hace 1 mes	MARIA CAMILA BOHORQUEZ RESTREPO	<p>En cumplimiento a lo establecido en el decreto 612 de 2018 se autorizaron los planes de talento humano el 30 de enero de 2024 como consta en acta N°1 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Con corte a 30 junio de 2024 el porcentaje de cumplimiento de ejecución es 46% como se evidencia en los soportes adjuntos.</p> <p>Anexos:</p> <p>20230531_PLANTILLA_PRESENTAC</p> <p>CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN PIC</p>	2,00	1,00	<p>IVETH SUSANA AYALA RODRIGUEZ</p> <p>Aprobado</p> <p>2024-07-10 11:14:17</p> <p>Observaciones</p> <p>Se aprueban las evidencias y avances reportados</p>

Nota: Se muestra el seguimiento y su registro con un 46 % de avance (Fuente: Supersolidaria 2024)

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

De otra parte, verificada la documentación subida por cada plan a la herramienta Strategic Plan a junio 30 de 2024, se observa que el porcentaje de avance promedio es del 48% (Tabla 2):

Tabla 2

Registro de ejecución Planes del Decreto 612 a junio de 2024, con un 48%

Planes del Decreto 612/2018	Actividades Programadas	Actividades Realizadas	% Ejecución
Plan Institucional de Capacitación	46	21	46%
Plan de Bienestar e Incentivos	61	33	54%
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	144	64	44%
Plan de Previsión y Plan de Vacantes	N/A	N/A	N/A
Total, Plan Estratégico de Talento Humano	251	118	48%

Nota: Se muestra el % de ejecución por cada plan del Decreto 612 a junio de 2024 (Fuente: Supersolidaria 2024)

En el caso del plan de previsión y vacantes en 2024, el área reporta los cargos provistos (137) y no provistos (4) como se observa en la tabla 3, adicional reporta las gestiones realizadas para el concurso de mérito de Superintendencias, en consecuencia, para el reporte del promedio de avance trimestral no se tomará dentro del promedio aritmético.

Tabla 3

Cargos Provistos y Vacantes a junio de 2024

Nombre Dependencia	Activo	No Provisto
Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativismo	28	1
Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria	44	1
Despacho del Superintendente	9	
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	8	
Oficina Asesora Jurídica	6	
Oficina de Control Interno	5	1
Secretaría General	37	1
Total, General	137	4

Nota: Se muestra la cantidad de cargos provistos y vacantes a junio de 2024 (Fuente: SuperSolidaria 2024)

Teniendo en cuenta que, los porcentajes de avance promedio entre la ilustración 2, 3 y la tabla 2 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 (tabla 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
		Oct-2023
		Revisión: 01

2. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

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, como se observa frente a las evidencias allegadas por el área, a continuación:

ARTÍCULO 3. Conformación

La Superintendencia de la Economía Solidaria mediante Resolución 2024410002755 del 23 de abril de 2024, modificada por la Resolución 2024410005035 de 27 de junio de 2024, adoptó el Comité de Convivencia Laboral 2024 – 2026, formalizando su conformación y funcionamiento.

Ilustración 4

Cargos Representantes del Empleador en el Comité de Convivencia

Principales:	
Cargo	
	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
Suplentes:	
Cargo	
	Directivo Intendente Delegatura Financiera código 0138 – grado 19
	Directivo Intendente Delegatura Asociativa código 0138 – grado 19

Nota: Se muestran los cargos representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral (Fuente: SuperSolidaria 2024)

De igual manera, se evidenció la formalización de la designación como representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral 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, así:

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

Ilustración 5

Resultados Representantes de los trabajadores Comité de Convivencia



Nota: Se muestran los cargos representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral (Fuente: SuperSolidaria 2024)

La entidad cumplió con la normatividad de elección de los representantes del empleador y de los trabajadores.

ARTÍCULO 5. 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.

Consultada la Resolución 2022410005685 del 9 de septiembre de 2022, se evidenció la formalización del Comité de Convivencia 2022-2024 y el periodo de sus miembros que fue de dos (2) años contados a partir de la conformación del mismo.

ARTÍCULO 6. Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

Se realizó verificación de los soportes de gestión y cumplimiento teniendo en cuenta la información presentada por el área a través del Informe denominado: “Comité de Convivencia Laboral a junio de 2024” el cual indica 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
		Oct-2023
		Revisión: 01

1. *Capacitaciones Recibidas: El comité de convivencia laboral y sus suplentes recibieron dos capacitaciones.*

- 22 de mayo – roles y responsabilidades del CCL
- 18 de junio – generalidades del CCL

En la verificación de la documentación allegada, se evidencia, únicamente, el soporte de asistencia a la capacitación realizada el pasado 22 de mayo con la participación de 8 integrantes del Comité.

2. *Casos Recibidos: El comité de convivencia recibió dos (2) casos mediante el correo electrónico convivencia@supersolidaria.gov.co*

3. *Gestión de Casos: El comité de convivencia recibió los casos y procedió a la citación de los funcionarios implicados, a fin de escuchar sus versiones. Ambos casos se encuentran aún abiertos, en recepción de la versión de los implicados, esto último ha sido dispendioso por las agendas de los funcionarios y cambios internos de los miembros que hacen parte del comité de convivencia.*

Cabe anotar, que ambos casos se remitirán a la procuraduría General de la Nación por solicitud de los quejosos.

4. *Actas Suscritas: Se suscribieron nueve (9) actas de reunión.*

El 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.”*

Revisada la información, se evidencia, únicamente, el soporte del acta de reunión #001 celebrada el 10 de mayo de 2024; de las restantes actas de reunión, no hay evidencias físicas, ni un reporte que certifique su realización. Al indagar al área encargada sobre esta situación, la secretaria del Comité de Convivencia Laboral informa que, las restantes ocho (8) actas suscritas son de carácter confidencial, por tratarse del tratamiento de las quejas de los trabajadores relacionadas con acoso laboral.

Bajo este precepto de confidencialidad, esta oficina solicita que sea certificada por los representantes del Comité de manera oficial, donde consten los números de actas, el cumplimiento del quorum y las fechas de celebración de dichos comités.

En este orden, se genera una observación por incumplimiento parcial del Artículo 9 de la Resolución 652 de 2012 a falta de la información sobre las restantes ocho (8) actas de reunión del Comité, sin perjuicio de la categoría de confidencialidad. Lo anterior, para efectos de oficializar en el formato de plan de mejoramiento, las acciones de mejora que se ejecutaran para una posterior verificación por parte de esta Oficina sobre la efectividad de las mismas.

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

ARTÍCULO 7. Presidente del Comité de Convivencia Laboral

Acorde con lo registrado en el Acta #1 del Comité de Convivencia Laboral, por mutuo acuerdo de los integrantes del comité se eligió como presidenta a Jhaniela Jiménez Gutiérrez – Superintendente Delegada Código 0110 Grado 22 adscrita a la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria - Representante del Empleador.

ARTÍCULO 8. Secretaría del Comité de Convivencia Laboral

Acorde con lo registrado en el Acta #1 del Comité de Convivencia Laboral, por mutuo acuerdo de los integrantes del comité se eligió como secretaria a la Funcionaria: Ida Marcela Dickson - Profesional Especializado Código 2028 grado 17 – Representante de los trabajadores.

3. INGRESO DE LOS JÓVENES AL SERVICIO PÚBLICO

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.

Sobre el particular, la dependencia emitió el memorando de respuesta 20244100017603 del 23 de agosto de 2024, informó lo siguiente:

Respecto a la remisión de soportes de gestión y cumplimiento del Decreto 2365 de 2019, correspondiente al ingreso de los jóvenes al servicio público sea lo primero indicar que, una vez revisada la planta de personal de la Entidad se observa que a la fecha de los ciento cuarenta y un (141) funcionarios vinculados a la Superintendencia de la Economía Solidaria nueve (9) servidores encuentran en el rango de edad señalado en la norma en cita, es decir entre los 18 y 28 años.

Verificados los soportes remitidos, se observa que para el primer semestre de 2024 se encuentran vinculados a la entidad los siguientes jóvenes que cumplen con el rango de edad entre 18 y 28 años de edad, así:

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

Tabla 4

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

Nombre Completo	Denominación	Código	Grado	Edad
Belancourt Medina Juan Sebastian	Técnico Administra	3124	15	22
Cabrera Castillo Diana Katherine	Profesional Espec	2028	13	25
Caceres Quevedo Ericka Marcela	Profesional Espec	2028	22	28
Jimenez Pacheco María Alejandra	Profesional Univer	2044	9	27
Lizcano Castro Beatriz Leonela	Jefe Oficina Aseso	1045	13	28
Luisa Fernanda Molina Echeverri	Profesional Espec	2028	15	26
Lopez Rondon Heidy Vanessa	Profesional Espec	2028	17	27
Pacheco Ortega Malory Esther	Profesional Univer	2044	11	27
Sandobal Morales Camila Andrea	Profesional Univer	2044	9	26

Nota: Se muestran los jóvenes entre 18 y 28 años de edad vinculados a la entidad a junio de 2024. (Fuente: Supersolidaria 2024)

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, en 3 alternativas “Experiencia N/A”, como se muestra a continuación:

Ilustración 6

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.	N/A

Nota: Se muestran las Alternativas del Manual de Funciones Cuando no se Acredita Experiencia (Fuente: SuperSolidaria2024)

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

De otra parte, se evidencia que mediante Acuerdo No 58 del 13 de julio del 2023 se convocaron y se establecieron las reglas de un proceso de selección, lo anterior con el objeto de proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Superintendencia de la Economía Solidaria – Proceso de Selección No. 2507 de 2023 para la modalidad ascenso (16 vacantes) y abierto (86 vacantes), como se muestra a continuación.

Ilustración 7

Proceso de Selección Superintendencias CNSC



Nota: Se muestra la oferta del proceso de selección Superintendencias de la CNSC (Fuente: CNSC 2023)

Respecto a lo anterior, el área auditada informa que: *En el citado acuerdo, se identificaron y ofertaron los empleos en vacancia definitiva, que no requieren Experiencia Profesional o que permiten la aplicación de Equivalencias, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantando tales concursos.*

Realizada la respectiva validación en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se evidencia toda la información publicada en el link <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/2502-a-2508-de-2023-superintendencias>.

Relacionado con la vinculación de jóvenes a mercado laboral por parte de esta Superintendencia, se viene aplicando la normatividad, quedando a la espera del trámite del Concurso de méritos que contiene esta alternativa.

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

OPORTUNIDADES D EMEJORA - RECOMENDACIONES

- Recomendación destinada a la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, en la necesidad de validar **la integración de los planes del Decreto 612 de 2018 en el plan de acción anual 2024**, cuidando de articular las actividades programadas con la Dimensión y Política del Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG y el numeral 3ero. del PR-PLES-002 “Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión”.
- Se emite recomendación de carácter general, en la necesidad de crear mecanismos de cálculo de avance y cumplimiento del plan de acción anual a través del diseño de **indicadores por resultados**, que se caracterizan en el foco de cuantificar los efectos relacionados con la gestión pública y generación de valor, apuntando a evidencias objetivas para cumplir con la misionalidad y evitar errores operativos en el plan de acción anual - ilustración 2, 3 y tabla 2, que difieren en cada evento registrado -

OBSERVACIONES DE LA AUDITORIA (Principales Situaciones Detectadas)

Observación: Secretaría General

- *Condición de la Observación:* incumplimiento parcial del Artículo 9 de la Resolución 652 de 2012 a falta de la información sobre las restantes ocho (8) actas de reunión del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de la categoría de confidencialidad.
- *Criterios:* Artículo 9 de la Resolución 652 de 2012.
- *Causas:* Falta de información sobre las restantes ocho (8) actas de reunión del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de la categoría de confidencialidad.
- *Consecuencias/efectos:* Posibles multas o sanciones por incumplimiento normativo.

RESÚMEN DE OBSERVACIONES

Producto de la evaluación realizada por 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 la generó:

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
		Oct-2023
		Revisión: 01

	OBSERVACIONES	REPETITIVO
	Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	
1	<p>Incumplimiento (parcial) del Artículo 9 de la Resolución 652 de 2012 a falta de la información sobre las ocho (8) actas/sesiones del Comité de Convivencia Laboral, respecto a las nueve (9) que indican haber celebrado durante el semestre 1-2024, aduciendo el principio de confidencialidad de los casos tratados.</p> <p>Esta Oficina solicita 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>	NO

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

Es importante señalar que, durante el proceso de verificación por parte de esta Oficina, se han realizado las validaciones en conjunto con la Coordinadora de Talento Humano y su equipo y líderes del seguimiento al Plan de Acción Anual; adicionalmente y cumplido el término de discusión del informe preliminar, se manifiesta por parte de los líderes del proceso, que están de acuerdo con el contenido. En cumplimiento de los cinco (5) días para comentar – desde el 5 de septiembre -, se oficializa el presente informe.

Agradecemos coordinar la elaboración del plan de mejoramiento con el área auditada, en el formato “FT-COIN-008 Seguimiento Planes de mejoramiento” (adjunto), que permita subsanar las debilidades identificadas. Término para dar respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes..

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

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

Elaboró: John Leonardo Martín Betancourt - Contratista

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