

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 1 de 13

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA No.: 10

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	22	Mes:	12	Año:	2023
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

1. PROCESO:	Gestión del Talento Humano
2. LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S):	Líder Estratégico Secretario General Responsables de la Actualización: Director de Talento Humano Coordinación Administración de Talento Humano Coordinación Desarrollo de Talento Humano Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:	Evaluar la ejecución de las actividades del proceso de Gestión del Talento Humano, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST y del Modelo de la Gestión de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral efr 1000-1 ed 5, con el fin de identificar oportunidades de mejora y contribuir al fortalecimiento del proceso, el Sistema de Gestión Integrado, el Sistema de Control Interno y la Gestión Institucional.
4. ALCANCE DE LA AUDITORÍA:	Se verificaron, mediante prueba selectiva o muestreo, las actividades del proceso de Gestión del Talento Humano, durante el periodo comprendido entre el 29 de septiembre de 2022 y el 7 de noviembre de 2023, fecha de inicio de esta auditoría. Para su desarrollo se aplicó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG versión 4, la Guía de Auditoría interna basada en riesgos para Entidades Públicas versión 4 y la norma GTC ISO

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 2 de 13

	<p>19011:2018 - Directrices para auditar Sistemas de Gestión.</p> <p>No se habilitaron hechos por fuera del periodo definido en el desarrollo de la auditoría.</p>
--	--

<p>5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA:</p>	<p>En desarrollo de la auditoría, se verificaron y evaluaron los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cumplimiento del Procedimiento Trámite Comisiones de Servicios y de Estudios al Exterior GTH-PR-014, Procedimiento gestión de comisiones GTH-PR-034 y la Circular Interna 2020-01-545058 sobre las Directrices para el Otorgamiento de las Comisiones de Servicios al Interior del País – Superintendencia De Sociedades. 2. El cumplimiento del Procedimiento inducción y reintroducción y puesto de trabajo GTH-PR-018 3. El cumplimiento del Procedimiento Identificación de Aptitudes y habilidades en los procesos de provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través del encargo GTH-PR-029 4. El cumplimiento del Procedimiento de otorgamiento de prima por dependiente GTH-PR-036 5. El cumplimiento del Programa de incentivos GTH-PRO-005 6. La Formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano y la aplicación de las políticas correspondientes. 7. El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decreto 1072 de 2015 y demás requisitos aplicables. 8. El Modelo para la Gestión de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral efr 1000-1 ed 5. 9. La conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo con lo dispuesto en
---	--

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 3 de 13

	<p>la norma NTC ISO 9001:2015, numerales 6.1; 7.5; 7.1.2; 9.1 y 10</p> <p>10. La conformidad del Sistema de Gestión Ambiental NTC ISO 14001:2015, numeral 7.3</p> <p>11. La conformidad del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de acuerdo con lo dispuesto en la Norma NTC ISO 27001:2013, numerales 6, 8.1 y 8.2 Controles Anexo A: A.6.1.2; A.6.1.5; A.7.2.2; A.8.1.3; A.8.2.1 y A.15.1.3</p>
--	---

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
Día	10	Mes	11	Año	2023	Desde:	10/11/2023	Hasta	22/12/2023	Día	22	Mes	12	Año	2023
							D / M / A		D / M / A						

6. HALLAZGOS DE LA AUDITORÍA

6.1 ASPECTOS FUERTES DEL PROCESO:
<p>1. La gestión y liderazgo del proceso de Talento Humano permitió el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades: Se llevaron a cabo diversas actividades de capacitación y desarrollo profesional, que permitieron a los funcionarios adquirir nuevas competencias y habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.</p> <p>2. El equipo de Talento Humano se destaca por ser un equipo comprometido al contar con un repositorio en la Intranet descentralizada (SharePoint), donde cada uno de los funcionarios tiene apropiación y dominio de acuerdo a los roles asignados (Edición, lectura, escritura, control total) para subir información y mantenerla actualizada. Lo anterior, permite contar con activos de información respaldados por los servidores de la Entidad, con historial de edición y con versiones de los documentos, mitigando la pérdida de la información.</p> <p>3. Se resalta el Compromiso del Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo, frente al despliegue de actividades de Promoción y Prevención de Salud, en especial en salud mental. Igualmente se realizó la socialización oportuna a los funcionarios de situaciones cambiantes en el ámbito legal y se desarrollaron estrategias que permitieron que el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo sea objeto de cumplimiento normativo y mejoramiento continuo. Finalmente, se destaca el respaldo por parte de la Alta Dirección de la Entidad, por cuanto se provee al Sistema</p>

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 4 de 13

6.1 ASPECTOS FUERTES DEL PROCESO:

con los de recursos físicos, humanos y financieros necesarios, apalancado para que este se articule con los estándares de la norma ISO 45001 de 2018, en aras de obtener esta certificación.

6.2 OBSERVACIONES

En desarrollo de la auditoría el equipo auditor observó lo siguiente:

1. Meta del indicador del Plan de Bienestar

Es necesario incluir el indicador de Gestión de eficacia: Actividades planeadas / Actividades ejecutadas, en la Hoja de vida del indicador que se encuentra en el formato GC-F-006 y monitorearlo de manera trimestral, para garantizar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos en la fase de Evaluación. Realizar la modificación precisando que lo que se pretende garantizar es el cumplimiento del "Documento que adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos, por lo que debe ajustarse el indicador.

2. Cronograma – Plan de Bienestar

Es importante mantener actualizados los siguientes campos de la base de datos del Plan de bienestar: Fecha de ejecución, recurso programado, recurso utilizado, fuente de recurso, número de personas convocadas, número de personas que asistieron y % de cobertura, por cuanto esta información es fundamental para el control y la administración de los recursos.

3. Los 33 indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que evalúan la estructura, el proceso y el resultado reflejan el registro y monitoreo durante la vigencia 2023, no obstante, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El límite para el indicador.
- La periodicidad del reporte.
- La fuente de información para el cálculo.
- El nombre completo y correcto del indicador.
- La correcta identificación los indicadores de Resultado, correspondientes a los numerales 4 y 5
- La identificación de las personas que deben conocer el resultado.



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Código :EC-F-003

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Fecha: 01 de Junio de
2017

PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

Versión: 011

FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Número de Página 5 de 13

6.2 OBSERVACIONES

- La formulación de los indicadores, puesto que al registrar cero (0) en las variables, la formula no genera información, ni clasifica el cumplimiento, tal como se muestra en la siguiente ilustración:

FACTOR / MES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
No de enfermedades laborales reportadas e investigadas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
No de enfermedades laborales calificadas recibidas en el periodo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Oportunidad en el reporte e investigación de enfermedades laborales	#:DIV/0!	100,00%	#:DIV/0!							
Clasificación	#:DIV/0!	Cumple	#:DIV/0!							

Por lo anterior, se recomienda fortalecer la revisión y el registro de las mediciones de los indicadores en especial las de Proceso y Resultado, así como analizar las distintas situaciones que puedan afectar el cumplimiento del reporte oportuno de los indicadores regulados en el Decreto 1072 de 2015.

- En relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial, se observa que aún se encuentra en construcción, por lo que este no ha sido implementado en la Entidad. Por lo anterior, es importante continuar la unión de esfuerzos entre la coordinación del SG SST y la Dirección Administrativa, para implementarlo y por consiguiente dar cumplimiento a la Resolución 20223040040595 del 12/07/2022 del Ministerio de Transporte, la cual adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial. Frente a esta situación, se invita a tomar medidas pertinentes a fin de que se elimine la causa raíz, puesto que esta observación es reiterada.
- Frente al Programa de Entorno Laboral y Estilos de Vida Saludables, es importante registrar el análisis inicial que se realiza frente a las fuentes de información que corresponden al diagnóstico de condiciones de salud, conceptos ocupacionales y estadísticas de ausentismo, así como los demás que se consideren para ejecutar el programa.
- En cuanto al procedimiento para reconocer y pagar la Prima por Dependiente cuando el servidor público acredite tener el beneficio, en concordancia con lo dispuesto en el Art. 16 del Acuerdo 040 de 1991, se están aplicando los controles establecidos por el grupo de Administración del Talento Humano. No obstante, a fin de contar con mayores controles relacionados con la condición de beneficiarios de los hijos en el rango de 18 a 23 años de edad, se identifican las siguientes oportunidades de mejora:
 - Solicitar el Certificado de salud del beneficiario, como soporte adicional al Certificado de Estudios.
 - Hacer énfasis en que el certificado de escolaridad, debe evidenciar la jornada en la que está estudiando el beneficiario.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 6 de 13

6.2 OBSERVACIONES

- Solicitar el certificado correspondiente, para el caso en que el beneficiario esté realizando práctica académica de formación profesional, toda vez que esta situación, en algunos casos, implica el cambio de status en el sistema de Seguridad Social, ADRES y/o RUAF.
7. En la evaluación realizada a los beneficiarios de los servidores públicos que tienen el reconocimiento y pago de Prima por Dependiente, se identificó en cuatro (4) de ellos, que en el sistema ADRES se encuentran registrados como cotizantes, ya sea en la EPS o en Caja de Compensación Familiar. Esta situación se informó al Coordinador para que adelantara la verificación correspondiente, sin embargo, a la fecha del cierre de esta auditoria no hubo respuesta al requerimiento enviado por la Coordinación de Administración del Talento Humano, por lo tanto, la Oficina de Control Interno mantiene la observación.
 8. Referente a la provisión de cargos vacantes, se revisaron los procedimientos para la provisión de vacantes temporales y definitivas. Se adelantó entrevista a fin de validar puntos de control, actividades desarrolladas y cumplimiento de procedimientos y se tomó una muestra de 20 procesos en curso en los cuales se analizaron las vacantes definitivas, procesos de encargo e indicadores de tiempo de cubrimiento de vacantes. Del análisis anterior, se observa la necesidad de rediseñar en intranet la visualización de los cargos vacantes y el proceso en que se encuentra cada uno, toda vez que en la manera como está actualmente, un interesado debe abrir todas las vacantes para poder determinar el cargo que se va a proveer.
 9. Se encuentra designada la responsabilidad de la gestión de riesgos del proceso y de tecnología, los indicadores de gestión, la gestión y soporte documental del modelo efr en un servidor público que es contratista, lo cual genera situaciones que pueden afectar el desarrollo del proceso. Por lo anterior, se recomienda a la Dirección de Talento Humano designe esta función en varios funcionarios, preferiblemente que no tengan un alto nivel de rotación.
 - El contratista, por su naturaleza contractual puede continuar o finalizar su labor en la Entidad en cualquier momento, por lo que es necesario designar estas tareas en funcionarios de planta.
 - Se concentran varias tareas en un solo responsable, por lo que se hace necesario crear un espejo para proteger y preservar la información generada de las mencionadas actividades en varios funcionarios.
 - Se observa una eventual pérdida de conocimiento, específicamente del saber hacer de algunas responsabilidades del proceso auditado, por lo que se hace necesario que se implementen mecanismos para la gestión del conocimiento, se compartan lecciones aprendidas y se socialicen las buenas practicas, lo que permitirá generar una memoria institucional que garantice que el conocimiento no se pierda.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 7 de 13

6.3 NO CONFORMIDAD	
DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD INCUMPLIDA
<p>1. Incumplimiento de una (1) actividad fijada dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, para la vigencia 2023. Actualización 11 de enero de 2022</p> <p>De acuerdo con la información proporcionada, se evidenció que una actividad del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023, correspondiente al desarrollo del plan de trabajo para la implementación de un sistema propio de evaluación del desempeño, no se ha ejecutado. Esto significa que el Plan Estratégico no se ha cumplido en su totalidad, ya que uno de sus objetivos es fortalecer el talento humano de la Entidad, lo cual incluye la actividad de contar con un sistema de evaluación del desempeño que sea eficaz y eficiente.</p> <p>Por lo tanto, es importante que la entidad tome las medidas necesarias para ejecutar la totalidad de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024.</p> <p>Por lo anterior, se incumple el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023,</p>	<p>El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023</p>
<p>2. Cuadro de Novedades</p> <p>Al revisar el diligenciamiento del Formato GTH-F-058 denominado "Cuadro de Novedades para la Verificación de Liquidación y Pago de Nómina" el cual es utilizado como punto de control según lo establecido en el procedimiento GTH-PR-008 denominado "Procedimiento para la liquidación y pago de nómina", el equipo auditor evidenció lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El documento no cuenta con parámetros unificados en su diligenciamiento, como por ejemplo en la casilla de novedad, actualmente se tiene la opción de registrar la asignación de funciones, la mejora encargo, el encargo, entre otros. - No se encuentran todas las novedades de salida como lo es funcionarios que aparecen con dos cargos diferentes directores y asesores. - Se evidencian espacios sin diligenciar como en el caso de la casilla: Fecha de revisión de inclusión en nómina entre las filas 652 a la 664. 	<p>Norma NTC - ISO 9001:2015, numeral 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades.</p> <p>Procedimiento GTH-PR-008 denominado Procedimiento para la liquidación y pago de nómina.</p>

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 8 de 13

6.3 NO CONFORMIDAD	
DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD INCUMPLIDA
<p>Todo esto genera que, no se cuente con un único formato diligenciado y consolidado, situación que no permite una consulta ágil, oportuna y confiable.</p> <p>Por lo anterior, se incumple la Norma NTC - ISO 9001:2015, numeral 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades y el Procedimiento GTH-PR-008 denominado Procedimiento para la liquidación y pago de nómina.</p>	
<p>3. Conocimiento y Toma de Conciencia Sistema de Gestión Ambiental.</p> <p>Incumplimiento de la norma NTC - ISO 14001:2015, numeral 7.3 Toma de Conciencia, por cuanto en entrevistas a once (11) integrantes de los Grupos de Administración de Talento Humano, Desarrollo del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidenció debilidad en el conocimiento de algunos aspectos del Sistema de Gestión Ambiental como políticas, objetivos y procedimientos, los cuales se encuentran documentados en SGI.</p> <p>Por lo anterior se incumple la Norma NTC - ISO 14001:2015, numeral 7.3 Toma de Conciencia.</p>	<p>Norma NTC - ISO 14001:2015, numeral 7.3 Toma de Conciencia</p>
<p>4. Indicador - Programa de Estilos de Vida y Entornos Saludables.</p> <p>El programa de estilos de vida y entornos saludables se desarrolló mediante actividades encaminadas al bienestar de los funcionarios, sin embargo, no se evidencia el indicador de cumplimiento para medir las actividades programadas y verificar el cumplimiento de los objetivos planteados.</p> <p>Por lo anterior se incumple el numeral 4 Indicadores, del Programa Estilos de vida y Entornos saludables GTH-PRO-004 del 31-05-2019 Versión: 001.</p>	<p>Numeral 4 Indicadores del Programa Estilos de vida y Entornos saludables GTH-PRO-004 del 31-05-2019 Versión: 001</p>

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 9 de 13

7. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

De la evaluación realizada al proceso, el equipo auditor concluye lo siguiente:

1. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, lidera el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que tiene como objetivo contribuir a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios.

La Superintendencia de Sociedades ha trabajado en la formalización laboral vinculando contratistas en la planta de personal a quienes trabajan por prestación de servicios con criterio meritocrático, dando cumplimiento al artículo 82° de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

Este proceso de formalización laboral ha permitido que los contratistas de la Superintendencia de Sociedades accedan a una estabilidad laboral y a los beneficios que la ley otorga a los funcionarios públicos, como son la seguridad social, la prima de servicios, el salario vacacional, la prima de navidad, entre otros.

Los resultados de este proceso son positivos, ya que han permitido mejorar las condiciones laborales de los contratistas de la Superintendencia de Sociedades, así como la eficiencia y la eficacia de la entidad.

2. En cuanto al trámite de comisiones se revisó lo relacionado con el manejo de los diferentes tipos de comisiones de servicios y de estudios; para tal efecto, se revisó el procedimiento "GTH-PR-014: Trámite para Comisiones de Servicios y de Estudios al Exterior del País"; de igual manera, se solicitó al auditado la relación de comisiones de servicios para el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2022 y el 15 de noviembre de 2023, así como comisiones de estudio.

El proceso auditado lleva un cuadro de control en el que se identificó, que la actualización automática del campo de cargo del servidor público comisionado, al momento de presentarse una novedad por cambio de cargo, genera una pérdida de trazabilidad del cargo con el que realmente se liquidó la comisión.

Por lo anterior se recomienda implementar algunas acciones como cambiar la configuración del cuadro de control para que el campo de cargo del servidor público comisionado no se actualice automáticamente y crear un nuevo campo en el cuadro de control para registrar el cargo con el que realmente se liquidó la comisión.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 10 de 13

7. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

3. En cuanto a la inducción y reinducción al puesto de trabajo, este se cumple acorde al procedimiento GTH-PR-018, denominado "Procedimiento: Inducción y reinducción institucional e inducción al puesto de trabajo". Cabe mencionar que actualmente se está trabajando en la actualización de la Plataforma de aprendizaje virtual Moodle, mediante la cual se realiza la socialización de los diferentes sistemas de gestión de la Entidad.

4. la Superintendencia de Sociedades no fue priorizada como Entidad que participaría en la convocatoria de Superintendencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la vigencia 2023. Esto significa que no se habilitó el cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) para la entidad en esta vigencia.
 Para el caso la Superintendencia de Sociedades, se informó que el proceso continuará pendiente para el año 2024, bajo la modalidad de concurso-curso. Esto significa que la entidad tendrá que realizar un proceso de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes en la vigencia 2024.
 El proceso de selección se realizará bajo la modalidad de concurso-curso, lo que significa que los aspirantes deberán superar un concurso de méritos, que incluye pruebas escritas, pruebas psicotécnicas y un curso de formación, que se realizará una vez los aspirantes sean seleccionados.

5. El plan de previsión de recursos humanos es una herramienta importante para garantizar que la Superintendencia de Sociedades cuente con el personal calificado y suficiente. Se recomienda implementar de manera gradual, a partir del año 2024 una herramienta tecnológica de información de recursos humanos en línea, para proveer los empleos de la planta de personal en vacancia temporal o definitiva mediante encargo.

6. La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) emitió la Resolución No. 6881 del 15 de mayo de 2023, en la que informa a la Superintendencia de Sociedades que esta no puede seguir aplicando pruebas funcionales para la identificación de aptitudes y habilidades. La CNSC consideró que las pruebas funcionales tienen la connotación de pruebas de conocimientos, y que, por lo tanto, no son adecuadas para la selección de funcionarios para cargos de encargo. Como consecuencia de esta resolución, la Superintendencia de Sociedades suspendió el proceso de provisión de cargos mediante la figura de encargos. La entidad realizó los ajustes necesarios al procedimiento GTH-PR-035 de 2020, para que se ajuste a los lineamientos establecidos por la CNSC. Procedimiento que estaba suspendido y se reanudó el 5 de septiembre de 2023.

7. De acuerdo con la información proporcionada, se observa que los Objetivos y metas de los Planes de Acción Institucional 2023 se aprobaron de manera oportuna, antes del inicio de la vigencia fiscal. Esto da cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, que establece que los Planes de Acción Institucional deben ser aprobados por el Comité

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 11 de 13

7. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

Institucional de Gestión y Desempeño antes del 31 de diciembre del año anterior a su vigencia.

La publicación de los Planes de Acción Institucional en la página web de la Entidad también es un requisito de la normatividad vigente. Al publicarlos, la Entidad garantiza que la información esté disponible para el público en general, lo cual contribuye a la transparencia y la rendición de cuentas. En este caso, la entidad cumplió con ambos requisitos, por lo que se puede considerar que dio cumplimiento a la norma. Sin embargo, es importante señalar que la aprobación de los Objetivos y metas no garantiza que se cumplan. Para ello, es necesario que la entidad establezca mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan identificar y corregir cualquier desviación.

El sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolla de manera adecuada, por lo que, en aras de continuar dando cumplimiento a la normativa, y mejoramiento continuo, se recomienda continuar con las acciones tendientes a la promoción y prevención de accidentes que se pueden generar con ocasión del Teletrabajo y sus modalidades; revisar y monitorear periódicamente los indicadores de Proceso y Resultado; actualizar los documentos del SG SST y la nueva matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos que permitirá identificar con mayor precisión los peligros, los grupos de exposición, los centros de trabajo, los controles a los riesgos y su seguimiento.

Respecto al informe que se genera en la revisión por la Dirección, es pertinente que se identifique fácilmente lo siguiente: La notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; las pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo y la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

8. El modelo de "Empresa Familiarmente Responsable-efr", es gestionado conforme a la norma 1000-1 (Edición 5), por lo que es importante continuar la potencialización en todos sus aspectos, esto es desde el liderazgo, la participación activa de los integrantes como entes generadores de nuevas rutas de bienestar y la continuidad de las medidas, con el fin de que el modelo sea un referente de excelencia.
9. Se evaluó la conformidad de los requisitos 7.5; 7.1.2; 9.1 y 10 de la Norma NTC ISO 9001:2015, Sistema de Gestión de la Calidad, encontrándose conformes. No obstante, se identificó una (1) No conformidad en relación con el requisito 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades, razón por la cual requiere acción de mejora.
10. Se recomienda actualizar todos los manuales y formatos que se encuentran en el Sistema de Gestión Integrado – Gestión del Talento Humano, los cuales tienen fecha máxima de actualización hasta el 22 de diciembre del 2023, de acuerdo al Plan de mejoramiento 902.

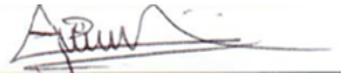
 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 12 de 13

7. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

11. Si las mediciones de los seguimientos al indicador de Gestión Registro tiempo cubrimiento de vacante, continúan sobre el 100%, se recomienda rediseñar el indicador y ajustar la meta, de acuerdo con los resultados de cada indicador para la vigencia.
12. En el análisis efectuado a la efectividad del Plan de Mejoramiento propuesto en el proceso de Gestión del Talento Humano para la auditoría vigencia 2022, se verificó que los planes 894, 895, 896, 897, 898, 899, 901, 903 y 904 fueron efectivos. No obstante, el plan 900 y 902 se encuentran dentro de los términos.
13. Se evaluó el cumplimiento del requisito 7.3 de la Norma NTC-ISO 14001:2015, encontrándose no conforme, razón por la cual se requiere una acción correctiva encaminada a verificar la sensibilización e interiorización de la política, objetivos, programas y demás aspectos ambientales implementados en la Entidad.
14. Se evaluó la conformidad de los requisitos 6; 8.1 y 8.2 así como, de los Controles del Anexo A: A.6.1.2; A.6.1.5; A.7.2.2; A.8.1.3; A.8.2.1 y A.15.1.3 de la Norma ISO 27001:2013, Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información, encontrándose conformes.
15. Se realizó la socialización de la importancia del autocontrol, para detectar desviaciones oportunamente y efectuar correctivos en el proceso de Gestión del Talento Humano, que permita asegurar el logro de los resultados esperados y contribuir a la mejora continua.
- En conclusión, se identificaron nueve (9) Observaciones y cuatro (4) No conformidades, que requieren la estructuración de acciones preventivas y correctivas que permitan garantizar la mejora continua para el proceso y en consecuencia la madurez del Sistema de Gestión Integrado, el Sistema de Control Interno y la Gestión Institucional.

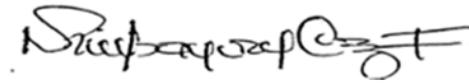
Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 22 días del mes de diciembre del año 2023

8. RESPONSABLES INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Jacqueline Murillo Sánchez	Jefe Oficina de Control Interno	
Miguel Dario Quintana Sánchez	Auditor Líder	
Lola Graciela Venegas Castro	Auditor	

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código :EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 01 de Junio de 2017
	PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL	Versión: 011
	FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Número de Página 13 de 13

8. RESPONSABLES INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Wilma Rocío Pedrozo Ulloa	Auditor	
Nini Sayury Cruz Toloza	Auditor	
Diana Paola Aguasaco Munevar	Auditor	
Carlos Fernando Rey Riveros	Auditor	

9. ANEXOS

Los anexos se adjuntan en el aplicativo de Riesgos y Auditoria.