

 Superintendencia de Sociedades	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Codigo: EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 29-03-2011
	PROCESO: EVALUACION Y CONTROL	Version 005
	FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO	Pagina 1 de 2

1. INFORME N°: 16	PROCESO/DEPENDENCIA	2. FECHA: Diciembre de 2011
	Gestión Talento Humano	

2. PROCESO / ACTIVIDAD AUDITADA:  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3. EQUIPO AUDITOR:  
Myriam Berdugo Salazar (Lider)  
Jose Orlando López Posada

4. OBJETIVO:  
Verificar la conformidad del proceso con los criterios de auditoria detectando oportunidades de mejora

5. ALCANCE DE LA AUDITORIA:  
Constatar que las actividades desarrolladas en el proceso de Gestión del Talento Humano cumplan con los criterios de auditoria definidos en el Plan de Auditoria.

6. PERSONAL ENTREVISTADO  
Funcionarios del Grupo de Gestión del Talento Humano

7. ASPECTOS FUERTES:

8. OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD				REFERENCIACION
	GP 1000	27001	MECI	REQUISITO INTERNO	FOLIO No.
Se identificó un manejo inadecuado de la información referente a las capacitaciones de los años 2008 y 2009, debido a que el archivo de las mismas se encuentra desactualizado y los documentos no se identifican fácilmente.				Manual de Archivo Central y Archivo de Gestión, 7,2	
En el procedimiento de liquidación de la nómina quincenal, se identificó que el procedimiento de verificación y revisión antes de su aprobación se esta realizando por funcionarios que no pertenecen al grupo de recursos humanos. La función de realizar el pago de nomina de los funcionarios de la entidad es netamente responsabilidad del proceso de gestión del talento humano, quienes deben enviar al Grupo de contabilidad el documento final sin fallo alguno y listo para su respectivo registro.				Resol. 400 /99 Art. 6 Numera: 8	

9. RECOMENDACIONES

Se recomienda que en materia de traslados exista un procedimiento específico que desarrolle los temas de : información, inducción y perfil del funcionario.


Se recomienda que en el procedimiento de viáticos, solo existe una persona encargada de realizar el mismo, para lo cual, no existe un personal de apoyo que aparte de acompañar la labor del procedimiento, realice las funciones en caso de enfermedad, vacaciones o incapacidad, lo que se podría identificar como un riesgo latente para el proceso.

Se sugiere se expida una resolución individual en materia de disfrute de vacaciones de los funcionarios y que esta sea radicada mediante el DM con el fin de ejercer un mejor control sobre las mismas.

Se recomienda que se ejerza un doble control en cuanto a los descuentos de créditos de libranza el cual lleve visto bueno del Grupo de Tesorería y de Recursos Humanos.

Analizar la pertinencia de expedir alguna directriz por parte de Secretaría General como lider del proceso de Gestión del Talento Humano, para que informe a todos los funcionarios de la entidad incluyendo Intenencias Regionales sobre la responsabilidad y deber de informar al área competente en el momento de consultar su desprendible de pago.




 Superintendencia de Sociedades	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Codigo: EC-F-003
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO	Fecha: 29-03-2011
	PROCESO: EVALUACION Y CONTROL	Version 005
	FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO	Pagina 1 de 2

1. INFORME N°: 16	PROCESO/DEPENDENCIA	2. FECHA: Diciembre de 2011
	Gestión Talento Humano	

10. HALLAZGOS							
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD DETECTADA	NORMATIVIDAD					REFERENCIACION
		GP 1000	27001	MECI	REQUISITO INTERNO	LEGALES	FOLIO No.
Creditos de Vivienda	En cuanto al procedimiento de los créditos de vivienda, se identificó que no existe un documento consolidado donde se relacionen las personas que han sido beneficiadas con el otorgamiento de créditos de vivienda que clasifique los mismos como funcionarios o ex funcionarios de la superintendencia de sociedades relacionando edades, teléfonos de los beneficiarios y direcciones de los inmuebles. (Para el caso mencionado, se identificó un riesgo en el otorgamiento de los seguros de vida para los deudores de la superintendencia de sociedades por no encontrarse la información específica, para lo cual había que remitirse a las carpetas de cada uno de los funcionarios y ex funcionarios).	4.2.4 NTGCP 1000:2009 (Control de Registros)					
Nómina	En el procedimiento de Nómina, se identificó que al realizar la revisión de la liquidación de las 2 quincenas del mes de noviembre, que existen 9 funcionarios de la Superintendencia de Sociedades, que están percibiendo por derecho a salario suma inferior al salario mínimo legal mensual vigente.					C.S.T Art 154, 155. Dcrto 1848 de 1969 Art. 94, 95	
Nómina	Existe una falta en la definición de los criterios para analizar la capacidad de endeudamiento de los funcionarios de la superintendencia de sociedades, ya que a los mismos se les están aprobando créditos que superan marcadamente la capacidad de los funcionarios para hacerse cargo de estas obligaciones, generando como resultado, una asignación básica mensual inferior al salario mínimo legal mensual vigente. (el decreto 3135 de 1968 en su artículo 12 literal c), establece, que no se puede cumplir con la deducción ordenada por el empleado cuando se afecte el salario mínimo legal). A manera de ejemplo: el funcionario Alirio de Jesús Niño cuenta con los siguientes créditos: Crédito ordinario FESS, Crédito Educativo FESS, Seguro Carro FESS, Plan Exequial FESS, Préstamo Hipotecario, Libre Inversión FESS, Aniversario FESS, y percibió en la quincena del mes de Noviembre de 2011 por concepto de salario, la suma de \$191.087.					Decreto 3135 de 1968 art. 12 literal c	
Selección de Personal	En el Procedimiento de selección de personal, se identificó, que no se está diligenciando el formato GTH-F-003 perfiles del cargo, definido e identificado en la caracterización del proceso.	4.2.4 NTGCP 1000:2009 (Control de Registros)					
Plan de Bienestar y Capacitación	No se está diligenciando adecuadamente el formato para el seguimiento al plan de bienestar y capacitación (GTH-F-013), definido por calidad. El formato fue modificado y adecuado a la necesidad de consignar otra información sin ser aprobado por calidad.	4.2.4 NTGCP 1000:2009 (Control de Registros)					

2

11

 Superintendencia de Sociedades	SUPERINTENDENCIA - SOCIEDADES	Codigo: EC-F-003
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 29-03-2011
	PROCESO: EVALUACION Y CONTROL	Version 005
	FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO	Página 1 de 2

1. INFORME N°: 16		2. FECHA:		Diciembre de 2011	
PROCESO/DEPENDENCIA					
Gestión Talento Humano					
Bonificación por Servicios	Al analizar el procedimiento del pago de Bonificación por servicios correspondiente a la primera quincena del mes de diciembre de 2011 identificó que la misma se canceló a 21 personas, sin haberse cumplido el término establecido por el decreto 1042 de 1.978 es decir, dentro de los veinte (20) días que sigan a la fecha en que se haya causado el derecho a percibirla.				Decreto 1042 de 1978 art. 46 y 48
Incapacidades	Se identificó que las incapacidades, no se están cobrando oportunamente a las Entidades Prestadoras del Servicio de Salud y Administradoras de Riesgos Profesionales. Se encontraron incapacidades desde el mes de septiembre de 2010 a la fecha, generando riesgo para la entidad en el cobro oportuno de dichas incapacidades, teniendo en cuenta que las incapacidades deben ser cobradas a dichas entidades dentro de los 15 días siguientes.				Ley 100 de 1993
Vacaciones	En cuanto al procedimiento de disfrute de vacaciones, se observó que muchos de los funcionarios de la entidad no están teniendo en cuenta lo establecido en la circular 06 del 29 de febrero de 2000 en cuanto al procedimiento de interrupción y aplazamiento de las mismas.				Circular 06 de febrero de 2000
Plan, Bienestar Social Laboral y Capacitación	Se identificó un incumplimiento del cronograma establecido en el formato GTH-F-013 ( Plan de Bienestar Social Laboral y Capacitación ) donde se planifica lo estipulado en la Resolución que adopta el Plan Anual de Bienestar y Capacitación para el año 2011.	4.2.4 control de Registros		1.2.1 1000:2005 planes y programas	
Créditos Educativos	<p>Se identificaron funcionarios que fueron favorecidos con crédito educativos desempeñándose en el momento como funcionarios provisionales.</p> <p>En este caso, existe una adjudicación de créditos educativos en el año de 2010 a varios funcionarios de la Superintendencia de sociedades, que al momento de la asignación de los créditos, se encontraban nombrados en el cargo de provisionales y que no debieron haber sido favorecidos con créditos educativos.</p> <p>Se resalta lo anterior ya que, a través de la Resolución 510-005357 del 5 de abril de 2010, la superintendencia de sociedades adoptó el Reglamento para el crédito educativo de los funcionarios de la superintendencia de sociedades. Conforme a la mencionada reglamentación, los beneficiarios de los programas de capacitación serán los funcionarios de la superintendencia de sociedades. No deja claridad de cuales son los funcionarios beneficiarios, situación que si dejaba clara, en la resolución del año anterior, la 511-05443 del 27 de agosto de 2009, donde en el numeral primero del artículo 7, estableció como requisitos mínimos para acceder a los créditos, estar vinculado a la entidad mediante carrera administrativa o libre nombramiento y remoción durante un (1) año continuo.</p>				Corte Constitucional en sentencia C 1163 de 2000





Superintendencia de Sociedades


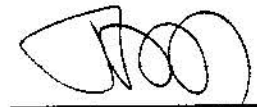
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES  
SISTEMA DE GESTION INTEGRADO  
PROCESO: EVALUACION Y CONTROL  
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código: EC-F-003

Fecha: 29-03-2011

Version 005

Página 1 de 2

1. INFORME N°: 16		PROCESO/DEPENDENCIA	2. FECHA:			
		Gestión Talento Humano	Diciembre de 2011			
Evaluación de Desempeño	Se evidenció que en la actualidad se esta realizando una evaluación de desempeño igual para los funcionarios que se encuentran vinculados en la superintendencia de sociedades tanto en carrera como en provisionalidad, situación aclarada en varias ocasiones por la Comisión nacional del Servicio Civil, que ha sido enfática al manifestar que la situación de los empleados provisionales es diferente, por lo tanto los formatos de evaluación del desempeño deben de ser diferentes. (Comisión Nacional del Servicio Civil, en conceptos de radicado 2-2009-07345 de mayo 8 de 2009 y 02-2008-30200 de Diciembre de 2008)				Comisión Nacional del Servicio Civil, en conceptos de radicado 2-2009-07345 de mayo 8 de 2009 y 02-2008-30200 de Diciembre de 2008	
Selección, Capacitación, evaluación y desvinculación de personal	En el procedimiento de selección, capacitación, evaluación y desvinculación de personal, consignado en el documento de Código: GTH-PR-001 identificado en la caracterización del proceso, se evidenció, que de parte del líder de evaluación del desempeño no se esta consolidando semestralmente las calificaciones enviadas por los grupos de trabajo. Igualmente, no existe el informe del cumplimiento y comportamiento de los objetivos concertados que debe ser en Word y Excel, y no existe además, verificación del informe de cumplimiento de los objetivos por parte del jefe de Recursos Humanos				Documento de Código: GTH-PR-001	
Plan de Capacitación	Se identifica que el plan de capacitación para el año 2011 fue presentado el 31 de enero de 2011 y adoptado mediante RESOLUCIÓN 510-000786 (2011/01/31). Para lo cual se identificó que no se siguió el procedimiento definido en la RESOLUCIÓN 511- 06137 (23/09/2009) "Por la cual se adoptan las políticas de gestión del Talento Humano, para propiciar el bienestar, desarrollo, reconocimiento y calidad de vida de los funcionarios de la Superintendencia de Sociedades" para la Elaboración de Planes Anuales de Bienestar, Capacitación y Estímulos. Incumpliendo con la fecha de adopción, que según el literal c) de la mencionada resolución debe ser adoptado a más tardar el 31 diciembre de cada año.				Literal c) RESOLUCIÓN 511-06137 (23/09/2009)	
<b>11. CONCLUSION GENERAL</b>						
El proceso auditado demuestra que las actividades ejecutadas en él se estan cumpliendo de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Entidad, no obstante se deben estructurar acciones con el fin de eliminar las no conformidades detectadas, en procura de la mejora continua del proceso.						
<b>12. FIRMAS:</b>						
 <b>MYRIAM DEL CARMEN BERDUGO SALAZAR</b> AUDITOR LIDER OFICINA DE CONTROL INTERNO			 <b>JUAN PABLO MARIN ECHEVERRY</b> LIDER DEL PROCESO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO FIRMA DEL LIDER DEL PROCESO			