



Superintendencia de Sociedades

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

Codigo: EC-F-003

Fecha: 13-02-2012

Version 006

Página 1 de 4

1. INFORME N°: 4

PROCESO/DEPENDENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Marzo 30 de 2012

3. PROCESO / ACTIVIDAD AUDITADA: Se auditó el Proceso de Gestión del Talento Humano donde intervienen los grupos de Recursos Humanos y Control Disciplinario. Se revisaron las actividades del Plan de Capacitación, Evaluación del Desempeño, Viáticos, Liquidación de Nómina, integridad de datos del aplicativo Kactus y las tareas propias de Control Disciplinario

4. EQUIPO AUDITOR:

Rocio Pedroza Ulloa (Líder)  
Mynam del Carmen Berdugo

5. OBJETIVO: Constatar que las actividades desarrolladas en el Proceso de Gestión del Talento Humano cumplan con los criterios de auditoría definidos en el Plan de Auditoría, con el fin de lograr un adecuado funcionamiento del proceso y así contribuir a la mejora continua del Proceso.

6. ALCANCE DE LA AUDITORIA: Realizar la auditoría al Proceso de Gestión del Talento Humano en las dependencias que hacen parte del proceso ( Recursos Humanos y Control Disciplinario), para el periodo comprendido entre el 1 de Enero 2011 a la fecha de la auditoría.

7. PERSONAL ENTREVISTADO :

Fridcy Alexandra Faura Perez, Camilo Iván Oñate Caicedo, Nancy Arias Rodríguez, Cristian Andrés Rangel Arias, Juan Dario Sanchez Ramos, Carmen Tulia Moreno Figueroa, Jazmin Abisa Moreno Bolivar, Patricia Chacón Liévano, Harold Perez Palomino, Camilo Alejandro Parra Latorre, Guillermo Emilio Hoyos Quiceno, Bertha Lucia Sierra Jiménez, Mónica Limbania Gómez Ramirez

8. ASPECTOS

Se observa el interés de los grupos participantes en mejorar continuamente el desempeño del proceso.  
Se evidencia clara asignación de roles a los funcionarios, lo cual permite organización y claridad en las funciones asignadas

9. OBSERVACIONES

» La Entidad no tiene un procedimiento documentado ni formatos aprobados por calidad para el reconocimiento y legalización de comisiones. Adicionalmente en los actos administrativos vigentes para tal fin, no se especifica claramente temas como: Definiciones, Delegación y Autorización de las comisiones al interior y al exterior, Programación Duración y Prórroga de las comisiones, Trámites que se debe surtir, liquidación de la comisión de servicios, reconocimiento de porción terrestre por desplazamientos, legalización y sanción por no legalizar las comisiones dentro de los términos establecidos, entre otros aspectos, ni excepciones cuando aplique.

» La Entidad no cuenta con un acto administrativo que regule la liquidación de la porción terrestre que se reconoce a los funcionarios que salen a una comisión de servicios. Actualmente se liquida teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Si el traslado es a un aeropuerto que se encuentra en el perímetro urbano o si se encuentra fuera de este.
- Si el traslado es a una vereda o municipio cercano.
- Se evalúa si el funcionario viaja con un compañero de la misma oficina, si es así, se fracciona y a cada uno de ellos se les liquida la mitad del valor que corresponde a la porción terrestre.
- Si el funcionario viaja con un compañero de otra oficina, se cancela la porción terrestre completa a cada uno de ellos.

Siempre se reconoce porción terrestre completa al señor Superintendente de Sociedades, a las Delegadas y al Secretario General.

Es conveniente que la liquidación de la porción terrestre por desplazamiento que se reconoce a los funcionarios que salen a una comisión de servicios, quede regulada en el acto administrativo que adopte la Entidad para la liquidación y reconocimiento de viáticos y gastos de viajes para los funcionarios de la Entidad.

» Analizado el procedimiento cuando existe una licencia no remunerada solicitada por un funcionario y debidamente concedida por la administración, se evidencia demora en la afectación de la nómina, como en los siguientes casos:

Guillermo Emilio Hoyos solicitó licencia no remunerada entre el 1 de Julio al 8 de Julio de 2011 y fue aplicada en nómina en la segunda quincena del mes de septiembre.  
Clara Inés Rubiano Pinzón solicitó licencia no remunerada entre el 28 de junio y el 8 de julio de 2011 y fue aplicada en nómina en la primera quincena del mes de agosto.

La afectación de la nómina debe realizarse de manera inmediata.

» Es conveniente documentar y adoptar un procedimiento con sus respectivos formatos para el Reconocimiento de Horas Extras debidamente aprobado por calidad, de tal manera que reposen en la caracterización del proceso y sean de fácil acceso para todos los funcionarios de la Entidad.



Superintendencia de Sociedades

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

Codigo: EC-F-003

Fecha: 13-02-2012

Version 006

Pagina 2 de 4

1. INFORME N°: 4

PROCESO/DEPENDENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Marzo 30 de 2012

» El Sistema de Información Kactus no está actualizado en los Módulos de Educación y Capacitación, Bienestar de Personal y Salud Ocupacional, lo que implica que la Entidad no cuente con información consolidada de cada una de estas actividades ni con información histórica, dificultando el control de la información que allí se maneja. En estos momentos toda esta información se lleva en cuadros de Excel.

» Se tomaron muestras de la integridad de la información del Módulo Biodata y Maestro de Empleados del aplicativo Kactus, encontrándose inconsistencias en registros que se detallan a continuación

Fecha de nacimiento de familiares en blanco	128 Registros	Número de identificación invalido	514 Registros
De Hijos	53 Registros	Con Número 1	277 Registros
De Beneficiarios	2 Registros	Con Número 2	153 Registros
Del Conyuge	31 Registros	Con Número 3	57 Registros
De la Madre	25 Registros	Con Número 4	17 Registros
Del Padre	15 Registros	Con Número 5	6 Registros
De Otros	2 Registros	Con Número 6	2 Registros
		Con Número 10	1 Registros
		Con Número 17	1 Registros
Tipo de identificación en Blanco	5 Registros	Fecha de nacimiento de funcionarios en blanco	5 Registros
Del Conyuge	2 Registros		
De Hijos	3 Registros		
Grado de educación de los funcionarios en blanco	34 Registros	Funcionarios sin tarjeta profesional o en trámite	31 Registros
		Sin tarjeta profesional	21 Registros
		En trámite	10 Registros

» En la caracterización del proceso no se evidencia un procedimiento documentado que permita a todo servidor público ejercer el deber de "Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley"

10. HALLAZGOS

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD DETECTADA	NORMATIVIDAD				
		GP 1000	27001	MEC	REQUISITO INT	LEGALES
Concertación de Objetivos	Se concertaron objetivos con un funcionario por debajo del mínimo establecido en la Resolución 510-003642 del 4 de noviembre de 2005, donde en el Art 15 dice lo siguiente: "Deberán asignarse con propósito de evaluación y seguimiento, mínimo cuatro (4) objetivos por cada servidor". Situación que fue evidenciada en la concertación de objetivos del funcionario Jose Félix Muñoz Eraso donde en el primer semestre del año 2011 se concertaron dos (2) objetivos y para el segundo semestre del mismo año se concertaron tres (3) objetivos.				Resolución 510-003642 del 4 de noviembre de 2005 Art. 15	
Aprobación del Plan Anual de Bienestar, Capacitación e Incentivos para la vigencia 2012	El Plan Anual de Bienestar y Capacitación para la vigencia 2012 quedó aprobada mediante Resolución 510-001419 del 13 de marzo de 2012 contraviniendo lo establecido en la Resolución 511-06137 del 23 de septiembre de 2009, en el literal b. del artículo sexto donde dice "Aprobar a más tardar el 31 de Diciembre de cada año la propuesta del Plan institucional de Bienestar, Capacitación y Estimulos ..."				Resolución 511-06137 del 23 de septiembre de 2009 Art.6 Lit. b	



Superintendencia de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

PROCESO: EVALUACION Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Codigo:EC-F-003

Fecha: 13-02-2012

Version 006

Pagina 3 de 4

1. INFORME N°: 4

PROCESO/DEPENDENCIA

GESTION DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Marzo 30 de 2012

Actualización Normograma

Revisada la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, se evidenció que el normograma se encuentra desactualizado, teniendo en cuenta que no se encuentran las siguientes actos administrativos que están vigentes: Decreto 1031 del 4 de abril 2011, Decreto 954 de 2011, Resolución 511-06137 del 23 de diciembre de 2009, Resolución 510-005357 del 05 de abril de 2010 Resolución 510-011918 del 19 de Julio de 2011, Resolución 500-017335 del 23 de diciembre de 2011, Resolución 501-001419 del 13 de marzo de 2012, Circular Interna 510-00009 de 28 de octubre de 2011.

4.2.3 Literales b y f

MECI:1000-200  
5 numeral 2.1  
Actividades de Control.

En este procedimiento se encontraron irregularidades en los siguientes casos:

1. Licencia no remunerada que a la fecha de la auditoria no ha sido descontada por nómina, como es el caso de la solicitada por la funcionaria Maria del Pilar Carvajal Clavijo entre el 25 y el 29 de abril de 2011.

2. Se canceló más días de los que realmente corresponde, como en los siguientes casos.

*Ciudia Helena Pachón* solicitó licencia no remunerada entre el 29 de abril y el 27 de julio de 2011 durante la segunda quincena del mes de abril se la cancelaron 15 días, debiéndole liquidar unicamente 13 días trabajados en esa quincena.

Licencias no remuneradas

*Juan Carlos López Bernal* solicitó licencias no remunerada entre el 9 y el 22 de Septiembre de 2011, entre el 23 de Septiembre y el 4 de Noviembre de 2011, entre el 8 de Noviembre al 6 de Diciembre de 2011 y solicita una última licencia por veinte días más la cual fue rechazada por la administración. El funcionario a la fecha de la auditoria no se ha presentado a laborar reportando como ultimo entrada a la Entidad el día 8 de Septiembre. Se analizan los acumulados de nómina y se evidencia que en la primera quincena del mes de Noviembre se le pagaron 11 días sin tener derecho a ellos, así mismo sucedió en la primera quincena de Diciembre donde se le cancelan 10 días, en la segunda quincena de Diciembre se le cancelan 15 días y en la primera quincena de Enero 2012 se le cancelan otros 15 días. Sueldo a que no tenía derecho este funcionario.

Código Sustantivo del Trabajo Artículos 51 y 53

262



Superintendencia  
de Sociedades

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

Codigo:EC-F-003

Fecha: 13-02-2012

Version 006

Pagina 4 de 4

1. INFORME N°: 4

PROCESO/DEPENDENCIA

GESTION DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Marzo 30 de 2012

<p>Software para el registro, control y consulta de la información generada por el biométrico de acceso a la Entidad</p>	<p>Revisado el procedimiento para generar el listado de acceso de un funcionario a la Entidad mediante la consulta de los datos registrados en el biométrico se evidencia que no se encuentra en producción un software que la Entidad adquirió mediante contrato 170 suscrito en el año 2009, donde se contrata el desarrollo de una aplicación para el registro, control y consulta de la información generada por el sistema de acceso biométrico de los funcionarios. Encontrándose que este software fue instalado por el proveedor en un computador para pruebas, pero a la fecha de la auditoria aún no se encuentra en producción</p>	<p>7.4.3</p>	<p>A 12 5 5</p>		<p>Adquisición e Implementación de Sistemas de información (GINF-PR-003) Numeral 2.12</p>	
<p>Acuerdos de Gestión</p>	<p>Se evidenció que no se está dando un estricto cumplimiento al Art. 15 de la Resolución 510- 003642 del 04 de Noviembre de 2005, en cuanto a que el Coordinador del Grupo de Planeación no está formulando los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos y los Servidores del Despacho teniendo como base los planes estratégicos de la Entidad, el Plan Estratégico de cada una de las áreas y el Plan Anual de Gestión. Ni está realizando los seguimientos requeridos.</p>				<p>Art. 15 de la Resolución 510-003642 de 04 de Noviembre de 2005</p>	
<p>Análisis Resolución 500-017335 de 2011</p>	<p>Se realizó el estudio y el análisis de la Resolución 500-017335 del 13 de Diciembre de 2011, frente a la cual surgen las siguientes inconsistencias:</p> <p>a. No existe uniformidad en la definición del grupo que se quiere organizar, por cuanto en unos apartes del acto administrativo se hace alusión al Grupo de Control Interno, en otra parte aparece Grupo de Control Disciplinario Interno y en otra Grupo de Control Interno Disciplinario, situación que genera incertidumbre en nombre real del grupo que se pretende organizar.</p> <p>b. La Resolución presenta incongruencias en el Artículo Tercero cuando asigna al Secretario General la competencia para conocer y fallar en primera y única instancia los procesos disciplinarios, y en el Artículo Cuarto cuando asigna al Coordinador de Control Interno Disciplinario la competencia para conocer y fallar en primera y única instancia los procesos disciplinarios. En estos Artículos se habla de primera y única instancia, donde se está desconociendo el principio de la segunda instancia en la Entidad.</p> <p>c. No hay claridad de quien será el competente de conocer los procesos en segunda instancia en la Entidad. Según la parte motiva de la Resolución y las que la preceden, se busca garantizar la segunda instancia, pero en ninguno de sus apartes se hace mención a ello.</p>				<p>Resolución 500-017335 de 2011</p>	<p>Art. 76 de la Ley 734 de 2002</p>

**11. CONCLUSION GENERAL**

Si bien en el proceso auditado se encuentran no conformidades, se determina que el grado de conformidad del sistema cumple en términos generales con los criterios evaluados en la auditoria. No obstante se deben estructurar acciones que eliminen las no conformidades detectadas, de tal manera que su implementación contribuya a la mejora continua del proceso.

**12. FIRMAS:**

FIRMA DEL AUDITOR  
Wilma Rocio Pedrozo Ulloa  
Auditor Lider

FIRMA DEL AUDITADO  
Juan Pablo Marin Echeverry  
Lider del Proceso

272