



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 1 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

2. PROCESO / ACTIVIDAD AUDITADA

Gestión del Talento Humano

4. EQUIPO AUDITOR:

Miguel Dario Quintana Sánchez (Líder)

Wilma Rocio Pedrozo Ulloa.

Eduardo Alfonso Rodriguez Molina.

5. OBJETIVO:

Constatar que las actividades desarrolladas dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano cumplan con los criterios de auditoría definidos, con el fin de validar su funcionamiento, de manera que permita contribuir a la Mejora Continua del Sistema de Gestión Integrado, del Sistema de Control Interno y la Gestión Institucional.

6. ALCANCE DE LA AUDITORIA:

Aplica a todas las actividades del proceso de Gestión del Talento Humano y a las dependencias que participan en él, para el periodo comprendido entre el 1 de Agosto de 2014 a la fecha de la auditoría. Para el desarrollo de la auditoría se aplicarán las normas de auditoría generalmente aceptadas en Colombia y el análisis se hará por muestreo selectivo.

7. PERSONAL ENTREVISTADO

Coordinadora del Grupo Administración de Personal - Fridcy Alexandra Faura Pérez, Coordinadora del Grupo de Desarrollo de Talento Humano - Maria Fernanda Solano Dumar, Grupo de Liquidaciones - Maria Victoria Londoño, Grupo de Reorganización - Martha Ruth Ardila, Grupo de Supervisión y Seguimiento a los Acuerdos Recuperatorios - Bethy Elizabeth González Martínez, Grupo de Intervenidas - Martha Leonor Archila C, Grupo de Procesos Especiales - Graciela Saldarriaga Molina, Apoyo judicial - Laura Nataly Sopo Amaya

8. ASPECTOS FUERTES:

1. Se evidencia que se ejecutan acciones tendientes a mejorar la gestión del proceso

2



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 2 de 18

1. INFORME N°: 1A

| |
|---|
| PROCESO/DEPENDENCIA PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|---|

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

9. OBSERVACIONES

1. En cuanto al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de la Superintendencia de Sociedades Código: GTH-M-001, versión 006, se observa en el control de cambios, que falta la actualización realizada a través de la resolución 500-000214 del 20 de enero de 2015 y resolución 500-000064 del 22 de enero de 2015. Adicionalmente, se observa que en el manual citado anteriormente no han sido incorporadas dichas resoluciones, situación que impide que cualquier funcionario tenga acceso a consultar los cambios efectuados.
2. De una revisión aleatoria, que se hizo a 11 hojas de vida, de los nombramientos de agosto de 2014 a enero de 2015, se encontró que en la hoja de vida de *Daniela Catherine del Hierro Patiño*, el cargo de su nombramiento es Secretario Ejecutivo Código 4210 Grado 18 y se adjuntaron dentro de su hoja de vida las funciones correspondientes al Grado 15, ver folios (14 a 17 de la hoja de vida); igualmente, en la hoja de vida del señor *Nicolás Pájaro Moreno*, se encuentran las funciones de Asesor Código 1020 Grado 15 del área Despacho del Superintendente (ver folio 36 a 41) siendo nombrado como Profesional Especializado Código 208 Grado 20, para la Delegatura de Procedimientos Mercantiles.
3. En la validación realizada por el equipo auditor al Mapa de Riesgos del proceso Gestión del Talento Humano para el año 2015, en la matriz definida para la Administración del Riesgo, se identificó una lista con once (11) riesgos que tienen asignados controles para mitigar o reducir la posible ocurrencia de los mismos, identificándose la necesidad que se incluyan más controles apropiados para hacerle frente al posible riesgo. Es necesario revisar los riesgos de la matriz asociados al proceso, teniendo en cuenta que estos nunca dejan de representar una amenaza y se deben asegurar acciones para hacerles frente.
4. Se observó en la revisión realizada a los indicadores del proceso Gestión del Talento Humano para el año 2014, indicadores con formulación deficiente, la información que presentan las hojas técnicas no reflejan la gestión, como se evidenció en las hojas de vida de los indicadores "*Funcionarios beneficiados con recursos de vivienda*" donde la meta programada es el 100%, su ejecución es del 52%; el caso del indicador "*accidentes laborales*" donde la meta programada es el 100%, su ejecución promedio es de 1.58, el indicador "*Evaluación del desempeño*" donde la meta programada es el 100%, su ejecución se muestra para el primer (I) semestre en un 99% y para el segundo (II) semestre se está recopilando. Lo anterior amerita una revisión y ajuste teniendo en cuenta que los indicadores del proceso se utilizan para la toma de decisiones y para que la dirección ajuste las desviaciones del proceso o se implemente la respectiva



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código: EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 3 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

mejora.

5. Se observó que los Formatos diligenciados de cumplimiento de objetivos GTH-F-021 y Competencias GTH-F-020 relacionados con los Acuerdos de Gestión suscritos entre el Superior Jerárquico y el Gerente Público para la vigencia 2014, no estaban firmados por el Gerente Público. Firma que avala la conformidad de las partes, generando una debilidad en el seguimiento y control.
6. Los actos administrativos de los grupos de Talento Humano y Administración de Personal con errores aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras, son susceptibles de corrección en cualquier momento conforme lo establece el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en su Artículo 45, razón por la cual debe expedirse el nuevo acto administrativo en debida forma a fin de evitar confusiones e incertidumbres.
7. Se requiere mejorar los tiempos utilizados por Gestión del Talento Humano para reportar las novedades que afectan la liquidación de la nómina (Prima por Dependiente), con el propósito de ser aplicadas oportunamente y evitar reajustes y reintegros en ésta.

10. HALLAZGOS

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDAD DETECTADA | NORMATIVIDAD | | | | | |
|--|--|--------------|----|-----------|------|-------------------|--|
| | | NTC 1000 | GP | ISO 27001 | MECI | REQUISITO INTERNO | LEGALES |
| Evaluación de Competencias Comportamentales por nivel jerárquico | 1. El equipo auditor realizó validación de los Formatos relacionados con los Acuerdos de Gestión suscritos por los gerentes públicos correspondientes a la vigencia 2014, en el análisis realizado, no se identificó que se esté evaluando las competencias básicas de los gerentes públicos, debiéndose practicar | | | | | | Artículo No.8 del Decreto 2539 de 2005, Guía Metodológica para la Elaboración de los |

2



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código: EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 4 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: **Febrero 12 a Marzo 6 de 2015**

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | <p>evaluación cualitativa del gerente frente a estas competencias. Como mínimo se deben evaluar las competencias comunes a todo servidor público y las competencias comportamentales para el nivel directivo, establecidas en el Artículo No. 8 del Decreto 2539 de 2005.</p> | | | | | Acuerdos de gestión - DAFP |
| <p>Diferencia en grados, que conlleva a diferencia Salarial, en trabajo igual.</p> | <p>2. El equipo auditor realizó entrevistas a los Coordinadores de cada uno de los grupos de la Delegatura para Procedimientos de Insolvencia (<i>Artículo 22 de la Resolución 500-000201 del 16 de octubre del 2014</i>) y se encontró la siguiente situación: Grupo de Liquidaciones: Tiene 9 abogados y todos desarrollan la misma función en diferentes sociedades, 4 de ellos en grado 7 y 5 en grado 11, en cuanto a los Económicos tiene 8 funcionarios y todos hacen lo mismo, están distribuidos así: grado 7, hay 2, en grado 11 hay 4, en grado 16 hay 1 y en grado 14 hay 1. (Se anexa entrevista y listado de funcionarios). Grupo de Reorganización: Tiene 12 abogados que cumplen la misma función, distribuidos así: 1 en grado 1; 3 en grado 7; 5 en grado 11; 1 en grado</p> | | | | | <p>LEY 1496 DE 2011. ARTICULO 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTICULO 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> |



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 5 de 18

1.INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

14; 2 en grado 16. En cuanto a los Económicos que cumplen la misma función, están distribuidos así: 3 en grado 7; 2 en grado 14 y 1 en grado 18 (se anexa lista de personal y entrevista).

Grupo de Supervisión y seguimiento a los acuerdos recuperatorios: Tiene 5 abogados distribuidos así: 2 en grado 7; 1 en grado 11; 1 en grado 18 y 1 técnico operativo grado 14, es abogado y cumple funciones de su profesión. En cuanto a los económicos tiene 9 y están distribuidos así. 2 en grado 7; 4 en grado 11; 2 en grado 14 y 1 en grado 16 (se anexa entrevista y listado de personal)

Grupo de Intervenidas: tiene 4 abogados así: 1 en grado 7; 2 en grado 14; 1 en grado 20. Económicos son 3: 2 en grado 11 y 1 en grado 14 (se anexa entrevista y lista de personal).

Grupo de Procesos Especiales: tiene 5 abogados, 3 conocen de ley 550 y sus grados son: 2 en grado 11 y 1 en grado 14. Al asumir las funciones del grupo de Procesos Paralelos a la Insolvencia, se reciben 2 funcionarios que venían de ese grupo y siguen

2



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Codigo:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 6 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

conociendo de los procesos que tenían a su cargo, 1 en grado 7 y 1 en grado 20. (Se anexa entrevista y lista de personal).

Grupo de Apoyo Judicial: No se encontró diferenciación.

Frente a la pregunta realizada en la entrevista a los Coordinadores de cada uno de los Grupos de las Delegatura para Procedimientos de Insolvencia **¿cumple alguno de sus funcionarios, alguna labor o función diferente a los otros?** Las respuestas coinciden de los cuatro (4) Coordinadores de Grupo, menos el Grupo de apoyo judicial, en que todos los abogados en lo jurídico cumplen la misma función y los económicos en lo económico desarrollan las mismas funciones.

En el análisis de los Grupos de la Delegatura para Procedimientos de Insolvencia, se muestra que funcionarios con diferentes grados realizan las mismas funciones tanto en lo jurídico, como en lo económico (**VER TABLA No.1 - TABULACIÓN DE DATOS DE GRADOS POR GRUPO**),



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 7 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| | <p>la anterior situación contraviene la Ley 1496 de 2011 que contempla que en trabajo igual, no se debe presentar diferencia salarial.</p> <p>A pesar que en el <i>Manual Especifico de Funciones y de Competencias</i>, están descritas las funciones para los diferentes cargos, se identifican funcionarios haciendo las mismas funciones con diferentes cargos, generando un posible riesgo a la Entidad.</p> <p>La TABLA No.1 - TABULACIÓN DE DATOS DE GRADOS POR GRUPO. Hará parte integral del informe.</p> | | | | | |
| <p>Concertación De Objetivos Iguales.</p> | <p>3. El equipo auditor realizó validación por muestreo a 33 formatos diligenciados de concertación de objetivos correspondientes al segundo semestre de 2014 para cada uno de los Grupos de las Delegatura de Procedimientos de Insolvencia (<i>Artículo 22 de la Resolución 500-000201 del 16 de octubre del 2014</i>) donde se identificó que no existe un criterio diferencial para la concertación de objetivos dentro</p> | | | | <p>Memorando 510-009310 Ejercicio de Funciones y Concertación de Objetivos Resolución 510-003642 sistema de Evaluación del desempeño de los servidores públicos de la</p> | |





Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 8 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

del marco de la evaluación del desempeño, que se realice teniendo en cuenta las funciones expresamente consignadas en Manual Específico de Funciones y de Competencias laborales, identificándose en todos los grupos, funcionarios de diferentes grados que concertaron objetivos iguales, así:

Grupo de Liquidaciones: Para los Profesionales Universitarios grados 7 y 11 y Profesionales Especializados grados 14 y 16 se concertaron objetivos iguales.

Grupo de Reorganización: Para los Profesionales Especializados grados 14 y 16 se concertaron objetivos iguales.

Grupo de Supervisión y seguimiento a los acuerdos recuperatorios: Para los Profesionales Universitarios grados 7 y 11 y Profesionales Especializados grados 14 y 16 se concertaron objetivos iguales.

Intervenidas: Para el Profesional Universitario grado 11 y Profesional Especializado grado 20 se concertaron objetivos iguales.

Grupo de Procesos Especiales: Para los Profesionales Universitarios grados

Superintendencia de Sociedades. Artículo 15, párrafo 6 y 9



Superintendencia de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 9 de 18

| 1. INFORME N°: 1A | PROCESO/DEPENDENCIA PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | 2. FECHA: <u>Febrero 12 a Marzo 6 de 2015</u> | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|
| | <p>7 y 11 y Profesionales Especializados grados 14 y 16 se concertaron objetivos iguales.</p> <p>TABLA No.2 - TABULACIÓN DE DATOS CONCERTACION DE OBJETIVOS IGUALES. Hará parte integral del informe.</p> | | | | | |
| <p>Verificación, elaboración y liquidación de Nómina de acuerdo a las novedades y obligaciones de ley</p> | <p>4. Del análisis realizado por prueba selectiva a los factores de nómina: Asignación Básica, Reserva Especial del Ahorro, Bonificación por Servicios y Prima por Dependiente, para el periodo definido en el alcance de esta auditoría, el equipo auditor pudo evidenciar inconsistencias en la liquidación, por cuanto se encontraron diferencias en los valores liquidados así:</p> <p>4.1. Liquidación y pago de la Prima por Dependiente: Del análisis realizado a la liquidación de la Prima por Dependiente, se encontraron las siguientes situaciones: Menor valor pagado por este concepto: Se pudo evidenciar que se suspende la liquidación y pago de la Prima por Dependiente, a aquellos funcionarios cuyos beneficiarios pierden la calidad que ostentan, sin que se</p> | | | | | |

2



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 10 de 18

1. INFORME N°: 1A

| |
|---|
| PROCESO/DEPENDENCIA |
| PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |

2. FECHA: **Febrero 12 a Marzo 6 de 2015**

liquide la proporción de los días a que tienen derecho antes de perder tal beneficio. Como en los casos de:
Luis Eduardo Buendía
Víctor Lisandro Bravo
Gloria Stela Ochoa
Margarita Caballero Sierra

Maria Nela Rodríguez Ballesteros: En este caso, a la funcionaria se le liquida la Prima por Dependiente del mes de Septiembre del 2014, por debajo de lo determinado en el Decreto 199 de 2014, para el cargo que estaba desempeñado en dicho momento (Subdirectora Administrativa).

Mayor valor Pagado por este concepto: De la muestra selectiva analizada, se evidenciaron dos casos donde se liquidó y pagó mayor valor por Prima por Dependiente de lo que correspondía así:

Angela María Echeverri: No se ejerció un adecuado control y seguimiento sobre la exclusión del pago de la prima por dependiente, cuando se pierde el derecho a ella, conforme lo



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código: EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 11 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

estipula el artículo 16 del Acuerdo 040 de 1991; por cuanto la funcionaria perdió este beneficio desde el 1 de Enero de 2015, cuando el hijo beneficiario del mismo pierde la calidad que ostenta, al cumplir los 23 años de edad, pero aun así, se le continuó liquidando y pagando lo correspondiente a Prima por Dependiente hasta la fecha 2 de marzo de 2015 cuando se retiró la funcionaria de la Entidad.

Andrés Gaitán Rozo: Se evidenció doble pago por este concepto en la segunda quincena del mes de noviembre de 2014. A la fecha no se observa reintegro por este concepto.

4.2. Liquidación y pago de la Bonificación por servicios:

Dentro del análisis realizado a este concepto de nómina, sobre lo cancelado a los funcionarios que causaron el derecho a percibirla, el equipo auditor pudo evidenciar información inexacta en los valores liquidados, en los siguientes casos:

Menor valor pagado por este concepto:

②



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 12 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

Se identificaron funcionarios a los cuales se les calculó la Bonificación por Servicios por debajo a lo correspondiente sobre el 35% la asignación básica, incremento por antigüedad y gastos de representación según el cargo, y lo contemplado en el Decreto 199 de 2014 así:

Martha Pedraza de Olaya
Maria Margarita Caballero
Myriam Amparo Campillo
Luz Marina Zerda

Mayor valor Pagado por este concepto:

De la muestra analizada, se encontraron funcionarios donde el valor por concepto de Bonificación por Servicios se liquidó por encima de lo correspondiente al 35% sobre la asignación básica, incremento por antigüedad y gastos de representación según el cargo, y lo contemplado en el Decreto 199 de 2014 así:

Dora Maria Mesa
Gloria Lucia Vélez
Gloria Elsy Tobar



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 13 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

Luz Stella Bustos
Gladys Estrella Leguizamón
Patricia Duarte Molina
Myriam Gamboa Orozco
Leonor Rubio Rey
Angela Maria Carvajal
Luz Marina Labrador
Jose Félix Muñoz
Sael Cabrera Nungo

Marino Alberto Gómez, en el caso de este funcionario se evidencio que recibió bonificación por servicios, el primer pago en la primera quincena del mes de Abril del 2014 por valor de \$1'130.864, y el segundo pago se efectuó en la primera quincena del mes de Julio del 2014, igualmente por la suma de \$1'130.864.

Ana Josefina Lozano, se le efectúa pago de Bonificación por Servicios en el mes de Diciembre del 2014, por la suma de \$1'334.360, posteriormente en la segunda quincena del mes de Enero del 2015 se realiza otro pago por \$109.944.

4.3. Liquidación y pago de la





Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 14 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

Asignación Básica:

De la muestra analizada se evidenció que a siete (7) funcionarios se les liquidó la asignación básica mensual por encima de lo ordenado en el Decreto 199 de 2014 para el cargo en el cual están nombrados, liquidación efectuada a partir del mes de Febrero de 2014 y hasta la nómina del 28 de Febrero de 2015 así:

Patricia Duarte Molina
Myriam Gamboa Orozco
Leonor Rubio Rey
Luz Marina Labrador
Jose Félix Muñoz
Dora Hernandez Ramírez
Andrés Fernando Goyes Bucheli

Situación que afectó otros factores salariales y descuentos.

4.4. Liquidación y pago doble de conceptos:

El equipo auditor evidenció que al funcionario Andrés Gaitán Rozo nombrado en el cargo de Profesional Especializado grado 20, se le hizo doble liquidación y pago en la segunda



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código: EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 15 de 18

| 1. INFORME N°: 1A | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">PROCESO/DEPENDENCIA</th> </tr> <tr> <td colspan="2">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</td> </tr> </table> | | PROCESO/DEPENDENCIA | | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | 2. FECHA: <u>Febrero 12 a Marzo 6 de 2015</u> | | | |
|--|---|--|---------------------|--|--|--|---|--|--|--|
| PROCESO/DEPENDENCIA | | | | | | | | | | |
| PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | |
| | <p>quincena del mes de Noviembre de 2014, para los siguientes conceptos: Reserva Especial del Ahorro \$1'402.997 Coordinación \$712.291 Prima de Alimentación \$14.500 Prima por Dependiente \$323.769</p> <p>A la fecha no se evidencia reintegro de dichos valores.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Pago Prima por Dependiente</p> | <p>5. Se evidenció que se está pagando Prima por Dependiente sin que medie una Resolución de reconocimiento, conforme lo dispuesto en el Acuerdo 040 de 1991. Como es el caso del funcionario Luis Felipe Mosquera Morales, quien mediante radicado 2012-01-117249 del 2 de Mayo de 2012 solicitó el reconocimiento de dicho beneficio para su cónyuge, pero no hay acto administrativo que la reconozca. Desde el mes de Mayo del 2012 y hasta la fecha, al funcionario se le viene pagando dicha prima.</p> | | | | <p>Art. 37 Acuerdo 040 de 1991</p> | | | | | |

11. CONCLUSIÓN GENERAL

Si bien en el proceso auditado se detectaron observaciones y hallazgos, 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 un plan de acciones preventivas y



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 16 de 18

1. INFORME N°: 1A

PROCESO/DEPENDENCIA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. FECHA: Febrero 12 a Marzo 6 de 2015

correctivas que permita definir acciones de prevención y mejora a las observaciones y hallazgos detectados, de manera que su estructuración contribuya a la mejora continua del proceso, al mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado, al Modelo Estándar de Control Interno y a la gestión Institucional.

12. FIRMAS:

FIRMA DEL AUDITOR
MIGUEL DARIO QUINTANA SANCHEZ
Auditor Lider

FIRMA
ARNULFO SUAREZ PINZÓN
Jefe Oficina de Control Interno



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL

FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 17 de 18

TABLA No.1 - TABULACIÓN DE DATOS DE GRADOS POR GRUPO.

| GRUPO Tipo de profesión | | Profesional universitario | | | Profesional especializado | | | | TOTAL |
|--|---|---------------------------|---------|----------|---------------------------|----------|----------|----------|-------|
| | | GRADO 1 | GRADO 7 | GRADO 11 | GRADO 14 | GRADO 16 | GRADO 18 | GRADO 20 | |
| Grupo de Liquidaciones | Jurídico (Abogados) | | 4 | 5 | | | | | 9 |
| | Económico (Contadores, administradores, Economistas.) | | 2 | 4 | 1 | 1 | | | 8 |
| Grupo de Reorganización | Jurídico | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | | | 12 |
| | Económico | | 3 | | 2 | | 1 | | 6 |
| Grupo de Supervisión y seguimiento a los acuerdos recuperatorios | Jurídico | | 2 | 1 | | | 1 | | 4 |
| | Económico | | 2 | 4 | 2 | 1 | | | 9 |
| Grupo de Interventadas | Jurídico | | 1 | | 2 | | | 1 | 4 |
| | Económico | | | 2 | 1 | | | | 3 |
| Grupo de Procesos Especiales | Jurídico | | 1 | 2 | 1 | | | 1 | 5 |
| | Económico | | | | | | | | |

Nota: el Grupo de Supervisión y seguimiento a los acuerdos recuperatorios tiene un (1) técnico operativo grado 14 abogado y cumple funciones de abogado

9



Superintendencia
de Sociedades

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL
FORMATO: INFORME DE AUDITORIA - SEGUIMIENTO

Código:EC-F-003

Fecha: 11 de abril de 2014

Versión 008

Página 18 de 18

TABLA No.2 - TABULACIÓN DE DATOS CONCERTACION DE OBJETIVOS IGUALES.

| GRUPO Tipo de profesión | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | | | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | | | |
|--|---------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|----------|--------------------|
| | GRADO 1 | GRADO 7 | GRADO 11 | GRADO 14 | GRADO 16 | GRADO 18 | GRADO 20 |
| GRUPO DE LIQUIDACIONES | | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | | |
| GRUPO DE REORGANIZACIÓN | | | | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | | |
| GRUPO DE SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS RECUPERATORIOS | | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | | |
| GRUPO DE INTERVENIDAS | | | OBJETIVOS IGUALES. | | | | OBJETIVOS IGUALES. |
| GRUPO DE PROCESOS ESPECIALES | | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | OBJETIVOS IGUALES. | | |