

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAJICÁ S.A. E.S.P.**

**INFORME FINAL AUDITORIA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**PROCESO AL QUE SE LE REALIZÓ LA AUDITORÍA  
GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO**

**MARTHA LILIANA GARCIA ROJAS  
JEFE DE CONTROL INTERNO**

**ABRIL DE 2023**

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	JEFE DE CONTROL INTERNO	LILIANA GARCÍA ROJAS	
Los firmantes, manifestamos expresamente que se ha elaborado, revisado y aprobado el presente documento administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones, constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

## INTRODUCCIÓN

En ejercicio de las facultades otorgadas por la Ley 87 de 1993, el Decreto 2145 de 1999 y sus modificaciones, los Decretos 648 de 2017 y 1499 de 2017, los cuales establecen como función realizar la evaluación independiente al Sistema de Control Interno, a los procesos, procedimientos, actividades y actuaciones de la Administración, con el fin de determinar el cumplimiento de la gestión institucional y los objetivos de la Entidad para la mejora continua del Sistema.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P. obedeciendo a sus responsabilidades y funciones, se permite presentar el siguiente preinforme.

### OBJETIVO GENERAL:

- Evaluar el cumplimiento y la efectividad de la política de gestión estratégica de talento humano y la política de integridad. Lo anterior, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar el cumplimiento y el impacto del Plan de Institucional de Capacitación de la entidad.
- Verificar el cumplimiento del programa de bienestar e incentivos institucionales de la EPC.
- Medir el nivel de conocimiento y apropiación del código de integridad.
- Evaluar el cumplimiento del procedimiento de gestión de cobro de incapacidades de la entidad.
- Verificar el cumplimiento y aplicación del proceso de conflicto de intereses.

### ALCANCE

El alcance de la auditoría se realizará a la gestión desarrollada del mes de 01 de enero de 2022 hasta el mes de febrero de 2023.

### CRITERIOS

- Procedimientos, manuales, formatos y/o guías del proceso de talento humano establecidos por el SGC.
- Constitución Política de Colombia, Artículos 209 y 269.
- Ley 87 de 1993 “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*”.

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	JEFE DE CONTROL INTERNO	LILIANA GARCÍA ROJAS	
Los firmantes, manifestamos expresamente que se ha elaborado, revisado y aprobado el presente documento administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones, constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

- Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción “*Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*”.
- Norma ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad.
- Ley 142 de 1994 “*Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones*”.
- Resolución N° 356 de 2020 Manual de contratación de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá.

## METODOLOGÍA

La metodología y desarrollo de la auditoría se soporta en la verificación de los documentos de cada procedimiento y la aplicación de lista de chequeo.

## CRONOGRAMA

<b>Reunión de Apertura</b>	<b>Día</b>	28	<b>Mes</b>	03	<b>Año</b>	2023
<b>Ejecución de la Auditoría</b>	<b>Desde</b>	11-04-2023	<b>Hasta</b>	14-04-2023		
<b>Reunión de Cierre</b>	<b>Día</b>	31	<b>Mes</b>	03	<b>Año</b>	2023

## DIFICULTADES

- No se pudo verificar el proceso de selección de algunos funcionarios que ingresaron a la planta de personal de la entidad ya que el líder del proceso no permitió revisar las carpetas correspondientes. La razón que presentó el líder del proceso es porque este tema no se encontraba definido en los objetivos específicos, sin embargo, la oficina de control interno aclaró que el objetivo general contemplaba “*Evaluar el cumplimiento y la efectividad de la política de gestión estratégica de talento humano y la política de integridad*”, por lo cual debía permitir la revisión que se había establecido en la planeación de la auditoría y se encontraba en la ejecución de la misma.

## FORTALEZAS

- La aprobación de los programas en cumplimiento de la política de Gestión estratégica de talento humano, tales como, programa en bici y sala lactancia.
- El conocimiento y organización en el cumplimiento del procedimiento de incapacidades.

## HALLAZGOS

1. En el procedimiento de capacitaciones no se encuentra actualizado la inducción y reinducción que se realiza sobre el sistema de control interno – SCI de la entidad. De igual manera, se observó que el cargo de jefe jurídica no cuenta con la

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
Proyecto	JEFE DE CONTROL INTERNO	LILIANA GARCÍA ROJAS	
Los firmantes, manifestamos expresamente que se ha elaborado, revisado y aprobado el presente documento administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones, constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

inducción por parte del proceso de evaluación. Así mismo, se observaron formatos de inducción los cuales se encuentran sin fecha o sin calificación correspondiente.

**Causa:** Falta de seguimiento y control en los procesos de ingreso de los funcionarios.

**Consecuencia:** Incumplimiento a norma ISO 9001:2015

## OBSERVACIONES

1. Es importante actualizar el procedimiento de capacitaciones ya que allí se encuentra el proceso de inducción a los contratistas aun cuando estas actividades corresponden directamente al proceso de adquisición de bienes y servicios (contratación).
2. Ajustar y fortalecer el documento de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano GETH ya que la plataforma estratégica de la entidad (misión y visión) se encuentran desactualizadas en el plan estratégico de talento humano.

También es importante que el documento de Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH cuente con la fase IV que es seguimiento y control y la fase V que corresponde al análisis de resultados.

3. En cuanto al procedimiento de capacitaciones se hace necesario definir acciones frente a los funcionarios que no asisten a las actividades que desarrolla el área de talento humano y demás procesos en cumplimiento del plan de capacitación.

## CONCLUSIONES

1. Se dio cumplimiento a las actividades establecidas en el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2022 y lo corrido de la vigencia 2023.
2. De acuerdo al informe de código de integridad y las diferentes actividades que se han desarrollado en la vigencia 2023, se evidencio que los funcionarios conocen el código de integridad y sus valores.
3. De la muestra seleccionada de funcionarios que presentaron incapacidades en la vigencia 2022 y 2023, se evidencio el cumplimiento al procedimiento de incapacidades con los soportes correspondientes.

## LA OFICINA EN SU ROL DE ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN, RECOMIENDA:

1. Ajustar y fortalecer el plan institucional de capacitación-PIC de acuerdo a la *“guía para la formulación del plan institucional de capacitación emitida por el DAPF y la ESAP”*.

Se debe tener en cuenta que de acuerdo al informe entregado por la Oficina de Control Interno y la evidencia de observaciones busca el fortalecimiento institucional y la mejora

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	JEFE DE CONTROL INTERNO	LILIANA GARCÍA ROJAS	
Los firmantes, manifestamos expresamente que se ha elaborado, revisado y aprobado el presente documento administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones, constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

continua de los procesos en la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P. por tanto, la aplicación de las recomendaciones están sujetas a la discrecionalidad del líder del proceso, ya que se pueden determinar otras acciones correctivas, preventivas o de mejora que permitan eliminar los hallazgos u observaciones detectados en la auditoría y que afectan la gestión del proceso.

Atentamente,



**MARTHA LILIANA GARCIA ROJAS**

Jefe de Control Interno

Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P.

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	JEFE DE CONTROL INTERNO	LILIANA GARCÍA ROJAS	
Los firmantes, manifestamos expresamente que se ha elaborado, revisado y aprobado el presente documento administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones, constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			