

	<i>Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".</i> ✓ Ley 594 de 2000. "Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones". ✓ Ley 1474 de 2011 "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". ✓ Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones". ✓ Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". ✓ Acuerdo 001 de 2024 "Por el cual se establece el Acuerdo Único de la Función Archivística, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado Colombiano y se fijan otras disposiciones". Criterios internos: ➤ Caracterización del proceso. ➤ Procedimientos, guías e instructivos. ➤ Manual de Funciones y competencias laborales. ➤ Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG versión 5. ➤ Informe de auditorías internas y externas vigencia 2024 y 2025. ➤ Norma la NTC ISO 9001:2015
METODOLOGÍA	
Durante el desarrollo de la auditoría se utilizaron los siguientes mecanismos para obtención y análisis de información: ➤ Elaboración y aplicación de una lista de chequeo con la identificación de los aspectos más relevantes del proceso objeto de evaluación. ➤ Visitas, encuesta y revisiones aleatorias de documentos para comprobar su trámite y registro. ➤ Análisis de la información obtenida. ➤ Entrega y respuesta del informe según procedimiento de auditoría interna.	
LIMITACIONES	
No se tuvieron limitaciones en el proceso de ejecución de la auditoría.	
RESULTADO DE LA AUDITORÍA	
FORTALEZAS Y DEBILIDADES	
DEB. Desconocimiento de los procedimientos y desactualización de la documentación del SGC del proceso de talento humano. No se da cumplimiento a los principios del Modelo Estándar de Control Interno – MECI como son: autocontrol, autogestión y autorregulación.	



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

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Cod: CIFO-13
Fecha: 19/05/2025
Versión: 01

HALLAZGOS

- 1. Condición 1:** no fue posible evidenciar el cumplimiento de las siguientes actividades descritas en el procedimiento "GETHPR-03 PROCEDIMIENTO SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN". **2.** Comunicar la necesidad de la vacante, publicar en la página institucional, así como en el GETHMA-31 MANUAL DE INGRESO LABORAL **2.** Publicar la información de la necesidad de personal...para postulación interna y en la página institucional, **3.** ...por termino de un día, se publicará el listado de los aspirantes que cumplen y no cumplen con los requisitos exigidos para el cargo.

Condición 2: se identificó el formato GETHMT-32 MAESTRA DE PERSONAL el cual no está incorporado en los procedimientos del proceso de talento humano.

Criterio: incumplimiento de los requisitos internos definidos para el proceso, en concordancia con la norma la NTC ISO 9001:2015, numeral 7.5 INFORMACIÓN DOCUMENTADA, "7.5.2 Creación y actualización. Genera y actualiza la información documentada..."

Causa: desconocimiento de los procesos y desactualización de la información documentada.

Consecuencia: incumplimiento de la norma ISO 9001:2015, numeral 7.5 INFORMACIÓN DOCUMENTADA.

- 2. Condición:** se observó que el normograma del proceso de Talento Humano fue actualizado por última vez en noviembre de 2020, por lo que actualmente está desactualizado. Esto representa un riesgo para la gestión, ya que dicho normograma es una herramienta clave que compila y organiza las normas legales y reglamentarias aplicables a la entidad.

Criterio: norma la NTC ISO 9001:2015, numeral 7.5 INFORMACIÓN DOCUMENTADA, "7.5.2 Creación y actualización. Genera y actualiza la información documentada..."

Causa: desactualización de la información del proceso de talento humano.

Consecuencia: posible riesgo de incumplimiento a la normatividad vigente por desconocimiento.

- 3. Condición:** en el procedimiento de GETHPR-03 PROCEDIMIENTO SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN no se dio cumplimiento de la actividad #20. "El funcionario vinculado por LNR realizará informe de gestión, comprendido desde su fecha de ingreso a la fecha de retiro, entregando un original en la oficina de talento humano". Lo anterior, ya que no se evidencio en la hoja de vida el acta de entrega e informe de gestión del cargo del profesional universitario SGC y profesional universitario SST.

Criterio: GETHPR-03 PROCEDIMIENTO SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN y Ley 951 de 2005 "Por la cual se crea el acta de informe de gestión".

Causa: desconocimiento de los requisitos internos definidos por la entidad en el SGC.

Consecuencia: incumplimiento de la Ley 951 de 2005, procedimiento GETHPR-03 selección, vinculación y desvinculación y, GETHMA-30 manual de retiro y desvinculación laboral.

Respuesta del proceso auditado: "En relación a hallazgo descrito, me permito comunicar que todas las carpetas cuentan con el acta de entrega de los respectivos cargos, para lo cual me permito adjuntar las actas de entrega de los cargos de profesional universitario SGC y profesional universitario SST".

Conclusión OCI: El hallazgo se mantiene, dado que al momento de la auditoría no se encontró el acta de entrega de cargo en la historia laboral del profesional universitario de SGC y profesional universitario SST.

4. **Condición:** Al verificar la ejecución del plan de capacitación, se evidenció que tres (3) funcionarios del área comercial (*Elizabeth Cuervo, Jhon Collazos y Diego Ballén*) realizaron la evaluación de conocimiento de la capacitación “sistema tarifario” pero, en el formato GETHRE-28 Listado de asistencia a capacitación no se evidenció la asistencia por parte de los funcionarios, es decir, que los funcionarios no asistieron a la capacitación e incumplieron el procedimiento.

Criterio: GETHPR-26 procedimiento de capacitaciones.

Causa: falta de control y verificación por parte del área encargada de la capacitación.

Consecuencia: incumplimiento del procedimiento de capacitaciones y posible alteración del indicador de personal capacitado.

Respuesta del proceso auditado: *“En relación con el hallazgo previamente descrito, me permito informar que, tras revisar las listas de asistencia y las evaluaciones correspondientes, se constató que tres de las personas que participaron en la capacitación no firmaron la hoja de asistencia. No obstante, existe evidencia de que dichas personas realizaron las evaluaciones, lo que permite confirmar su participación en la actividad. Se adjunta evidencia”.*

Conclusión OCI: Tras revisar las evaluaciones de la capacitación, se constató que la evaluación de Diego Ballén carece de la firma correspondiente.

De otra parte, se evidencia que no existe control para verificar que las personas que firman la asistencia correspondan con quienes realizaron las evaluaciones de la capacitación. Es así, que la respuesta del auditado no desvirtúa el hallazgo, por lo tanto, se mantiene.

5. **Condición 1:** el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2025, contempla educación formal para los funcionarios de la entidad de acuerdo a la Resolución No. 006 de 11 de enero de 2017, *“Por medio de la cual se establecen los auxilios educativos e incentivos para la EPC”*. Sin embargo, no se tiene implementado un procedimiento y/o protocolo que defina los lineamientos que establece el Decreto 1083 de 2015, título 10 que permita garantizar la equidad en la asignación de auxilios educativos considerando las necesidades y el tipo de estudio que realiza el funcionario.

Condición 2: el plan de bienestar establece el programa *“EN BICI A LA EPC. Divulgar, incentivar y promover el uso de un medio de transporte alternativo como la bicicleta teniendo en cuenta que el uso de esta porta beneficios tanto para la salud como una alternativa de ejercicio y activación del cuerpo como para la movilidad y el medio ambiente por ser un medio de transporte libre de cualquier emisión contaminante”*, el cual a la fecha de la auditoría no se han implementado y/o ejecutado acciones en la entidad para el cumplimiento de este programa.

Criterio: Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* y Plan Estratégico de Talento Humano y programa EN BICI A LA EPC.

Causa: desconocimiento de la normatividad vigente y falta de actualización de los procedimientos internos.

Falta del cronograma de actividades del programa de bienestar e incentivos con el fin de realizar su respectivo control y seguimiento.

Consecuencia: posible riesgo de otorgar incentivos a funcionarios que no cumplen los requisitos establecidos por la Ley e incumplimiento del programa de bienestar aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Respuesta condición 1 del proceso auditado: *Con respecto a los auxilios educativos, me permito dar claridad que, en la resolución 006 del 11 de enero 2017, se menciona textualmente en su artículo cuarto “La aprobación de los auxilios educativos o de la capacitación y su cuantía, es facultativa y discrecional del Gerente*

de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. ESP". Cabe aclarar que, todos los auxilios educativos entregados han sido aprobados por el ordenador del gasto en este caso el GERENTE GENERAL quien cuenta con la facultad para determinar la distribución de los auxilios en relación a la necesidad del servicio".

Respuesta condición 2 del proceso auditado: En relación a lo antes mencionado me permito informar que se llevó a cabo la capacitación de tema "movilidad sostenible" en donde se promovió el uso de la bicicleta como medio de transporte amigable con el medio ambiente, de igual manera se está trabajando en mecanismos en donde se promueva el uso de la bicicleta como medio de transporte.

Conclusión OCI: con respecto a la respuesta de la condición #1, se precisa la respuesta emitida por la Dirección Administrativa en la auditoría correspondiente a la vigencia 2024, en la cual se indicó lo siguiente: "...la dirección administrativa actualmente se encuentra...proyectando un instructivo para la parametrización de la asignación de "auxilios educativos..." No obstante, durante la ejecución de la auditoría, dicha situación no fue evidenciada."

En la condición #2 se aclara que la visita de campo de la auditoría fue el día 11 de junio de 2025, fecha en la cual no se observaron actividades ejecutadas ni programadas con respecto al programa EN BICI A LA EPC.

Por lo anterior, las respuestas del auditado no desvirtúan el hallazgo correspondiente por lo cual se mantiene.

6. El formato reporte de incapacidades relaciona el valor por reconocer por parte de la entidad que presto el servicio en la vigencia 2023, un total de \$ 1.552.729 y de la vigencia 2024, un total de \$10.405.153 para un total de \$ 11.957.882 de lo cual no se evidencia recobro ante la EPS o ARL teniendo en cuenta el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011 *Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas*. El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador".

Así mismo, el formato GETHFO-10 "REPORTE DE INCAPACIDADES", relaciona incapacidades correspondientes a vigencias desde 2008 hasta 2021, del cual no se cuenta con soporte de cobro correspondiente ante la EPS o ARL ni gestión de depuración ante el comité de sostenibilidad contable. Esta situación impide que la entidad cuente con datos reales sobre los valores que deben cobrarse a las EPS o ARL lo cual afecta negativamente la gestión y verificación de la información frente al saldo registrado en contabilidad.

Causa: falta de seguimiento y gestión por parte del proceso de talento humano.

Consecuencia: posible pérdida de recursos.

Respuesta del proceso auditado: En relación a lo antes mencionado, me permito informar que por parte de la oficina de talento humano se ha adelantado la gestión para el recobro de incapacidades, se ha realizado el respectivo proceso de realizar recobro y de revisar constantemente las plataformas de las EPS a fin de verificar el estado de las mismas. Se adjunta soporte.

Conclusión OCI: una vez se verifiko el soporte de relación de las incapacidades 2023 y 2024, se observo que algunos casos se va a realizar el recobro ante las EPS por medio de PQRS y en otras establecen que se radicara por segunda vez después de que "pasen unos meses".

Se evidencia que la gestión de recobro no se ha realizado de manera constante. Así las cosas, la respuesta no desvirtúa el hallazgo, por lo tanto, se mantiene.

OBSERVACIONES

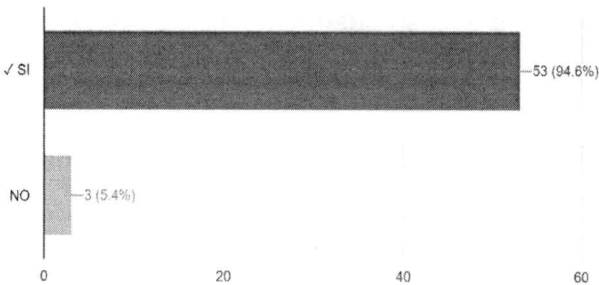
- 1. Es prioritario que el nuevo sistema ERP INTEGRA implemente, a la mayor brevedad, el informe de incapacidades con las especificaciones requeridas a fin que permita verificar los valores reconocidos por la EPS o ARL a la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P. Esta funcionalidad es indispensable, dado que en la vigencia 2025 no fue posible realizar dicho control.
- 2. Teniendo en cuenta el proceso de reestructuración aprobado para la entidad mediante Acuerdo de Junta Directiva JDEPC-006-2025, 007-2025, 008-2025, 009-2025 y 010-2025 el cual fue implementado en el mes de mayo de 2025, se debe verificar y actualizar toda la información documentada del SGC del proceso de talento humano, tal como son: procedimientos, manuales, formatos, planes institucionales y bases de datos teniendo en cuenta la normatividad establecida para empleados oficiales, empleados de libre nombramiento y remoción y empleados de periodo fijo.
- 3. Se sugiere actualizar los controles de los riesgos del proceso de talento humano ya que se ejecutan acciones que minimizan la materialización de estos riesgos, pero no se encuentran documentados.

CONCLUSIONES

- ✓ El proceso de talento humano actualizo el plan estratégico de talento humano – PETH el cual se ha dado cumplimiento a través de la implementación de los diferentes programas, tales como: programa de capacitación, programa de bienestar y los planes de acción derivados de los resultados de la medición del FURAG.
- ✓ La oficina de control interno en el ejercicio de la auditoría realizo una encuesta anónima para la medir el nivel de conocimiento y apropiación del código de integridad de la entidad, la cual 56 funcionarios la diligenciaron obteniendo el siguiente resultado:

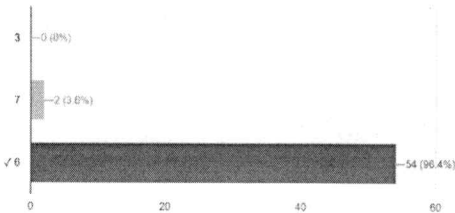
Pregunta 1.

1. ¿Conoce qué es el Código de Integridad?
53/56 respuestas correctas



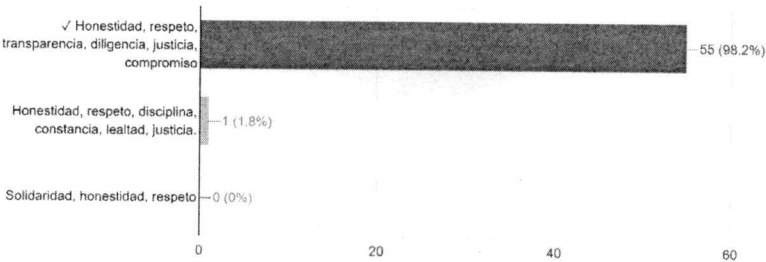
Pregunta 2.

2. ¿Cuántos valores tiene el código de integridad?
54/56 respuestas correctas



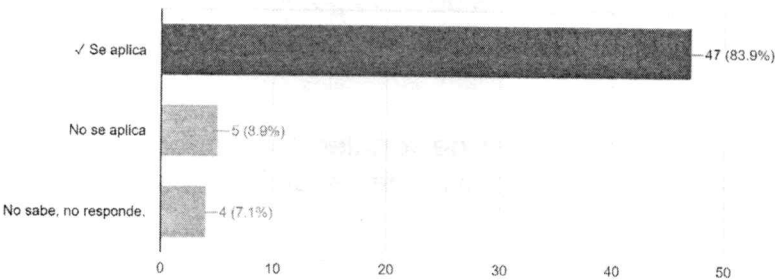
Pregunta 3

3. ¿Cuáles son los valores del Código de Integridad de la EPC?
55/56 respuestas correctas



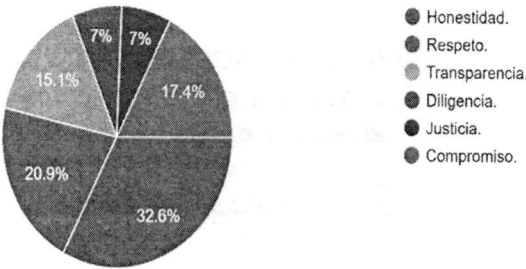
Pregunta 4.

4. ¿Cómo percibe la aplicación del Código de Integridad en su trabajo diario?
47/56 respuestas correctas



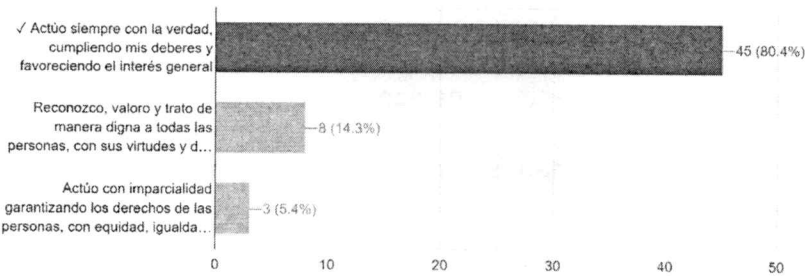
Pregunta 5.

5. ¿De los valores del código de integridad, cuál es el valor que más lo identifica como funcionario?
56 respuestas

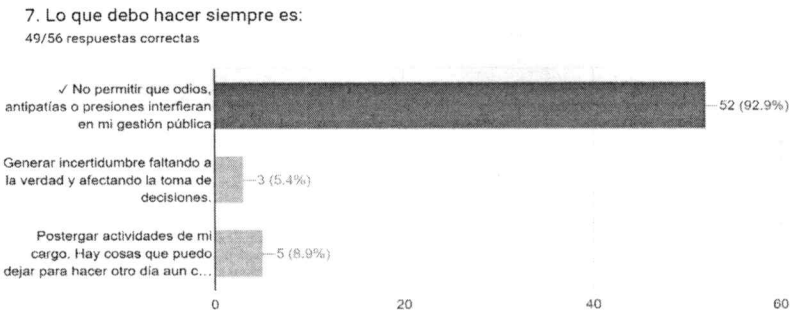


Pregunta 6.

6. La siguiente definición corresponde al valor de HONESTIDAD:
45/56 respuestas correctas



Pregunta 7.



El 95% de los funcionarios encuestados manifiesta conocer el Código de Integridad y sus valores. No obstante, solo el 84% percibe que dichos valores se aplican en la práctica.

En cuanto a la identificación con los valores del Código, los resultados se distribuyen de la siguiente manera: honestidad (33%), respeto (21%), compromiso (17%), transparencia (15%), diligencia (7%) y justicia (7%).

Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la apropiación de los valores con menor reconocimiento, mediante acciones específicas de sensibilización y promoción.

RECOMENDACIONES

1. Actualizar la información documentada del proceso de talento humano, así como los formatos que se encuentran asociados a cada procedimiento y manual.
2. Establecer un punto de control a fin de que el normograma como herramienta que compila la normatividad aplicable al proceso se actualice cada vez que se requiera por cambios en las leyes.
3. Actualizar el procedimiento *GETHPR-03 PROCEDIMIENTO SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN* con el fin de establecer un punto de control ante el retiro de un funcionario teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Ley 951 de 2005.
4. Verificar que los funcionarios que realizan la evaluación de conocimiento son aquellos que firman la asistencia a la capacitación.
5. Implementar un procedimiento o manual de auxilio educativo con el fin de establecer los lineamientos que reglamenta el Decreto 1083 de 2015, con respecto al sistema de estímulos para empleados públicos y trabajadores oficiales.

Divulgar el programa EN BICI A LA EPC e implementar acciones con el fin de promover la bicicleta como medio de transporte y que los funcionarios puedan acceder a los beneficios que brinda este programa de acuerdo a lo establecidos en la Ley 1811 de 2016 “por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”

6. Implementar un cronograma de actividades para el programa de bienestar e incentivos con el fin de generar un control y seguimiento.

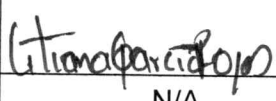
 Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P.	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Cod: CIFO-13 Fecha: 19/05/2025 Versión: 01
---	---	--

7. Es importante implementar acciones que permitan fortalecer la apropiación de los valores del código de integridad que tienen menor reconocimiento por parte de los funcionarios.

Se debe tener en cuenta que de acuerdo al informe entregado por la Oficina de Control Interno se busca el fortalecimiento institucional y la mejora continua de los procesos en la EPC Cajicá.

Es así. que 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.

EQUIPO AUDITOR

Auditor Líder:	MARTHA LILIANA GARCIA ROJAS	Cargo:	Jefe oficina asesora de control interno.	Firma:	
Auditores:	N/A	Cargo:	N/A	Firma:	N/A

NÚMERO DE ACTA: 01

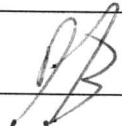
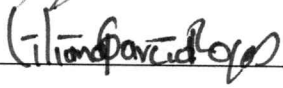
FECHA: 26 de mayo de 2025

ASUNTO: reunión de apertura auditoría talento humano 2025.

RESPONSABLE: jefe oficina asesora de control interno

HORA DE INICIO: 8:00 am

HORA DE FINALIZACIÓN: 8:30 am

REGISTRO DE ASISTENCIA			
NOMBRE Y APELLIDO	ENTIDAD	CARGO	FIRMA
Edwin Duván Bello Canastero	EPC	PU Talento humano	
Martha Liliana García Rojas	EPC	Jefe de oficina de control interno	

OBJETIVO

Dar inicio a la ejecución de la auditoría interna de gestión del proceso de talento humano de la vigencia 2025.

ORDEN DEL DIA Y DESARROLLO

Jefe de control interno: El jefe de la oficina asesora de control interno inició con la lectura de la notificación en la cual se explica de que se trata cada uno de los objetivos (general y específico). Así mismo, explica el alcance y la metodología de la auditoría.

También explica el procedimiento de auditoría interna y los tiempos para dar respuesta al informe preliminar en caso de objetar un hallazgo u observación si hay lugar a ello.

Se informa que la carpeta para el cargue de la información ya se encuentra creada en el Drive y que ya fue compartida al correo de talento humano.

De otra parte, aclara que los hallazgos se definen como el incumplimiento a una norma o procedimiento interno las observaciones son oportunidades de mejora que a futuro pueden conllevar a un hallazgo sino se toman acciones. Además, que tanto hallazgos como observaciones son objeto de plan de mejoramiento.

Por último, se recuerda que el plazo para presentar el plan de mejoramiento es de quince (15) días hábiles.

Profesional universitario de talento humano: no presenta ninguna inquietud y queda claro el proceso.

Así las cosas, siendo las 8:30 am se da por terminada la reunión de apertura de la auditoría.

SEGUIMIENTO A LOS COMPROMISOS DEL ACTA ANTERIOR

1. N/A
2.

TAREAS O COMPROMISOS

TAREA	FECHA ENTREGA	RESPONSABLE
Cargue de la información en la carpeta Drive.	30-05-2025	

ANEXOS

ANEXO	SI	NO	NO. FOLIOS TOTALES
N/A			



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
FORMATO EVALUACION AUDITOR INTERNO

Cod: CIFO-11
Fecha: 12/11/2024
Versión: 01

Con el fin de mejorar el proceso de las auditorías internas de gestión de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P. es importante conocer la percepción de los líderes de proceso que intervinieron en el ejercicio auditor.

Por favor diligencie el siguiente formato.

1. INFORMACIÓN GENERAL

Fecha de la auditoría	
Proceso Auditado:	Talento Humano
Nombre del evaluador:	Edwin Duvan Belle Ganaistero
Nombre del auditor a evaluar:	Martha Liliana García Rojas

A continuación, encontrará una serie de preguntas cuya respuesta se debe señalar con una (X) en una escala de valores así:
E = Excelente, B = Bueno, R = Regular y D = deficiente.

2. ASPECTO A EVALUAR		CALIFICACIÓN			
		E	B	R	D
Evaluación de la auditoría	Oportunidad en la notificación de la auditoría.		X		
	Claridad en la notificación de la auditoría		X		
	Coherencia entre la metodología utilizada y el alcance planteado.		X		
	Cumplimiento del objetivo de la auditoría.		X		
	Claridad en la explicación de los hallazgos y conclusiones de la auditoría.		X		
	Enfoque y orientación de la auditoría.		X		
	Horario de la auditoría.		X		
	Redacción y ortografía del informe de auditoría.		X		
	Cómo calificaría la auditoría en general.		X		
Evaluación del auditor y/o jefe de control interno.	Manejo de la información con confidencialidad para el tratamiento de la información.		X		
	Seriedad y disciplina durante el ejercicio de la auditoría.		X		
	Brinda seguridad a los auditados.		X		
	Cumplimiento del horario de las reuniones de auditoría.		X		
	Orden y claridad de las preguntas de la auditoría.		X		
	Proporciona un clima de empatía que contribuye a la tranquilidad del entrevistado.		X		
	Conocimiento sobre las actividades, documentación y funcionamiento del proceso auditado.		X		
	Eficiencia en el uso del tiempo de auditoría.		X		
	Ecuanimidad y respeto en el trato con los entrevistados.		X		
	Capacidad de análisis y observación de los procesos auditados.		X		

3. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

Firma: