

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

TÍTULO DE LA AUDITORÍA	2. MPEH - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1050001-2023-0256					
		N° Consecutivo					
UNIDAD AUDITADA	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ÁREA RESPONSABLE	GERENCIA CORPORATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVA						
REUNIÓN DE APERTURA	28	03	2023	REUNIÓN DE CIERRE	25	07	2023
	DÍA	MES	AÑO		DÍA	MES	AÑO

1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA.

Evaluar las actividades del proceso de Gestión de Talento Humano, así como la eficacia de la gestión de los riesgos y la ejecución de los controles del proceso mediante técnicas y pruebas de auditoría para determinar que se asegure el cumplimiento de los objetivos estratégicos “Reputación y Liderazgo” y “Eficiencia Operacional”, así como del objetivo del proceso.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA AUDITORÍA.

1. Verificar el diseño, ejecución y el impacto de los controles para la adecuada gestión del Proceso.
2. Comprobar las actividades críticas definidas en los procedimientos y verificar la eficacia de su ejecución.
3. Evaluar el cumplimiento de los indicadores de gestión en el aplicativo APA (Acuerdos de Gestión) del proceso.
4. Verificar el estado y gestión de las acciones de mejoramiento (auditorías OCIG y auditorías entes de control vigencias 2021 y 2022).
5. Verificar el estado de la ejecución contractual asociada al proceso.
6. Verificar el cumplimiento de la ejecución del Subcomité de Control Interno de la gerencia que lidera el proceso (vigencia 2022).

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA.

Evaluar el flujo de información dentro del proceso, a través de la verificación de riesgos y controles, mediante ejecución de pruebas de escritorio y de recorrido a través de las actividades críticas que se identifiquen en desarrollo de la auditoría para la vigencia 2022. En aspectos asociados al proceso cuya ejecución supera una vigencia (Planes institucionales, Desarrollo Organizacional, Selección para el ingreso y promoción), se tendrá en cuenta para el desarrollo de la auditoría, información de vigencias anteriores.

4. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA.

- Plan Distrital de Desarrollo.
- Plan General Estratégico 2020-2024.
- Acuerdo 11 de 2013 “Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -ESP, y se determinan las responsabilidades de sus dependencias”.
- Resolución 0164 de 2015 “Mediante la cual se crean y se reglamentan los Subcomités de Control Interno en la EAAB-ESP”.
- Resolución 0955 del 12/10/2018 “Por medio de la cual se establece la política y objetivos del SG-SST en la EAAB – ESP”.
- Resolución 0791 del 12/08/2019 “Por el cual se adopta el Manual de contratación EAAB – ESP”.
- Resolución 1229 del 30/12/2020 “Por medio de la cual se adopta el Manual de Supervisión e Interventoría de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP”.
- MPEE0301 Administración de Riesgos y Oportunidades.
- MPEE0300M03-01 Manual Del Modelo Integrado De Planeación Y Gestión – MIPG.
- MPEE0301I01 Instructivo Análisis y Valoración De Riesgos y Controles.
- Matriz consolidada de riesgos institucionales.
- MPEE0300M01-04 Manual del Sistema Único de Gestión.
- MPC0202P Procedimiento Mejoramiento Continuo.
- MPEH Caracterización Gestión del Talento Humano.
- MPEH01 – Subproceso Gestión de Desarrollo Organizacional.
- MPEH02 – Subproceso Selección para el Ingreso y Promoción.
- MPEH03 – Subproceso de Vinculación.
- MPEH04 – Subproceso de Gestión de la Integridad.
- MPEH05 – Subproceso de Desarrollo.
- MPEH06 – Subproceso de Bienestar.
- MPEH07 – Subproceso Gestión de Compensaciones.
- MPEH08 – Subproceso Administración del Talento Humano.
- MPEH09 – Subproceso Seguridad y Salud en el Trabajo.
- MPEH10 – Subproceso de Desvinculación.
- Acuerdos de Gestión, indicadores del APA.
- Planes de Mejoramiento de la OCIG, de los Entes de Control y de la Dirección Gestión de Calidad y Procesos.
- Convención Colectiva de Trabajo SINTRAEMSDDES 2015-2019.
- Convención Colectiva de Trabajo SINTRASERPUCOL 2015-2019.

5. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA.

En cumplimiento del programa anual de auditoría 2023, se llevó a cabo la auditoría al Proceso MPEH Gestión del Talento Humano, en el marco de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y COSO 2013, la cual se orientó hacia el análisis de la efectividad de los elementos de control de los riesgos del proceso, por medio de análisis a la operación y sus componentes, a través de la evaluación del diseño, aplicación, solidez de los controles específicos y la pertinencia de la valoración del riesgo residual; de igual forma, se verificó la existencia y aplicación de los indicadores en la ejecución de las actividades y desempeño del proceso y su aporte, por otra parte se verificó una muestra de contratos asociados al proceso; basados en el flujo de control y realizando pruebas de cumplimiento, sustantivas y de doble propósito; en busca de agregar valor con el fin de mejorar las operaciones de la EAAB-ESP.

5.1 Desarrollo de la auditoria.

En la fase de alistamiento de auditoría se realizó la revisión de más de 25 fuentes documentales que incluyeron el despliegue estratégico de la Empresa, la caracterización del proceso Gestión de Talento Humano, matriz de riesgos, subprocesos y procedimientos del proceso ejecutados por las Direcciones de Desarrollo organizacional, Mejoramiento Calidad de Vida, Gestión Compensaciones y Salud, Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas con las organizaciones sindicales, informes de auditoría interna y externa, Planes Institucionales asociados al proceso, política y objetivos del SG-SST, entre otros elementos relevantes para el desarrollo de la auditoría.

Se identificó la alineación estratégica de la unidad auditable encontrando elementos relevantes para tener en cuenta para la elaboración del Plan General Estratégico 2020-2024, la formulación de los Acuerdos de Gestión y las metas definidas en estos que son de responsabilidad del proceso auditado.

Se realizó análisis preliminar de los riesgos de gestión y de corrupción, junto con los elementos de control asociados, realizando una priorización de estos teniendo en cuenta su directa intervención en la Gestión del Talento Humano de la EAAB - ESP.

Definidos los objetivos y alcance de la auditoría durante la fase de alistamiento, se realizó reunión de apertura de auditoría el 28 de marzo de 2023 con la asistencia de funcionarios de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa y las Direcciones de Desarrollo organizacional, Mejoramiento Calidad de Vida, Gestión Compensaciones y Salud y con el equipo auditor de la Oficina de Control Interno y Gestión; seguidamente.

Una vez realizada la apertura de la auditoria, se procedió a realizar solicitudes de información mediante correo electrónico a las áreas responsables de la ejecución de actividades del proceso.

Las actividades adelantadas en la fase de ejecución de auditoría se enuncian a continuación:

5.1.1 Verificar el diseño, ejecución y el impacto de los controles para la adecuada gestión del Proceso.

Con la información aportada por la Dirección de Gestión de Calidad y Procesos sobre los riesgos del Proceso Gestión del Talento Humano, fue evaluada la gestión de los riesgos en su etapa de análisis de contexto, identificación de causa internas y externas, diseño, eventos de riesgos y efectividad de los controles confrontándolo con la matriz de riesgos, donde se establecen seis (6) riesgos de proceso, de los cuales en la valoración de riesgo residual por

parte del proceso, se encuentran clasificados en los siguientes niveles: 3 riesgos en nivel aceptable, 1 riesgo en nivel moderado, 2 riesgos en nivel bajo y 3 riesgos de corrupción en nivel alto.

- EHR1: Contratar personal que no cumpla con los requisitos mínimos del cargo. Calificado en nivel aceptable en su componente residual, en la planificación de la auditoría se analizaron 4 causas y 3 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHR2: Incumplimiento de los Estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo que atenten contra la vida del trabajador o afecten gravemente sus condiciones de salud. Calificado en nivel moderado en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluaron 5 causas y 14 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHR3: Incumplimiento en la ejecución de las actividades previstas en los Planes de PIC, Plan de integridad, Plan de Bienestar e Incentivos. Calificado como Bajo en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluaron 2 causas y 4 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHR4: Realizar el pago extemporáneo de las compensaciones y cuotas partes pensionales a cargo de la Empresa. Calificado como aceptable en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluaron 4 causas y 4 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHR5: Prescripción de las cuentas asociadas a cuotas partes por cobrar e incapacidades. Calificado como aceptable en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluaron 3 causas y 2 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHR6: Extemporaneidad y/o errores en la aplicación de descuentos por concepto de embargos judiciales a los trabajadores activos y pensionados. Calificado como aceptable en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluaron 2 causas y 2 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHRC01: Manipulación de novedades de nómina en el sistema de información para generar pagos adicionales no justificados. Calificado como bajo en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluó 1 causa y 2 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHR02: Alteración, modificación u omisión de información en el proceso de selección, promoción y vinculación con el fin de favorecer al candidato. Calificado como bajo en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluaron 4 causas y 4 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.
- EHR03: Otorgamiento de beneficios legales y convencionales sin el cumplimiento de requisitos, con el fin de favorecer intereses particulares. Calificado como bajo en su componente residual, en la planificación de la auditoría se evaluaron 3 causas y 3 controles que inciden directamente con el objetivo y alcance de la auditoría.

Para evaluar los controles asociados a los anteriores riesgos, los rangos de calificación de los riesgos en su diseño y ejecución corresponden a los siguientes tipos de medición.

Los rangos de calificación utilizados, para el diseño del control fueron los siguientes:

- **Fuerte:** entre 96% a 100% = El control está bien diseñado para mitigar el riesgo.
- **Moderado:** entre 86% a 95% = Con observaciones en la evidencia del control.
- **Débil:** entre 0 % a 85% = El control tiene debilidades en su diseño mitigar el riesgo.

Los rangos de calificación para la efectividad del control fueron:

- **Fuerte:** ejecución del control (Siempre)
- **Moderado:** ejecución del control (Algunas veces)
- **Débil:** ejecución del control (Nunca)

El conjunto de controles fue sometido a estimación con la herramienta de evaluación de diseño, efectividad y solidez, desarrollada por la OCIG siguiendo la metodología de evaluación de controles definida por la Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, así:

El diseño de los controles para el tratamiento de los riesgos del proceso Gestión del Talento Humano, después de ponderar los resultados de los 36 controles valorados, fue posible definir en la auditoría una calificación de diseño **Moderado**, debido a que el promedio obtenido estableció un valor de **87.75%**, valoración que se observa en la siguiente imagen de manera indicativa:

Imagen No. 1. Resultados valoración de controles

acueducto AGUA Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ			RIESGO: EHR1 Contratar personal que no cumpla con los requisitos mínimos del cargo.							
Criterio	Peso / Ponderación	Sub-Criterio	% Subcriterio 1	CONTROL 1	% Subcriterio 2	CONTROL 2	% Subcriterio 3	CONTROL 3	% Subcriterio 4	CONTROL 4
				CTEH08		CTEH11		CTEH10		CTEH10
5. Que pasa con las observaciones o desviaciones	15	Se investigan y resuelven oportunamente	10%	10%	0%	0%	13%	13%	13%	13%
	0	No se investigan y resuelven oportunamente	0%		0%		0%		0%	
6. Evidencia de la ejecución del control.	10	Completa	10%		0%		10%		10%	
	5	Incompleta	0%	10%	5%	5%	0%	10%	0%	10%
	0	No existe	0%		0%		0%		0%	
TOTAL				93%		50%		90%		90%
DISEÑO DEL CONTROL				Moderado		Débil		Moderado		Moderado
SÓLIDEZ DE LA EJECUCIÓN DEL CONTROL				3		2		3		3
FUERTE (SIEMPRE)	100%	3								
MODERADO (ALGUNAS VECES)	50%	2								
DEBIL (NO SE EJECUTA)	0%	1								
RESULTADO FINAL				Moderado		Débil		Moderado		Moderado

Fuente: OCIG Elaboración propia con base Matriz de Diseño de Controles

El equipo auditor halló la solidez de los controles de los riesgos del proceso auditado, determinando una **Solidez Moderada**, debido a la combinación del diseño con **87.75%** y el rango de la efectividad en ejecución de controles que promedió en la calificación “Algunas Veces”.

A continuación, se relacionan los resultados en términos de Diseño y Efectividad para determinar la Solidez.

Diseño Fuerte y efectividad del control Fuerte, lo que corresponde a Solidez fuerte.

En la valoración realizada, se identificaron 15 controles con **solidez fuerte**, los cuales se relacionan a continuación:

CTEH05: Formulación, ejecución y seguimiento al Plan de Trabajo Anual de SST
CTEH07: Seguimiento al Plan de Integridad
CTEH15: Seguimiento al Plan de Mantenimiento de Equipos de emergencia
CTEH17: Solicitud Backup de información para liquidación y pago de nómina
CTEH18: Transferencia de conocimiento en liquidación de nómina
CTEH19: Seguimiento a obligaciones pensionales (cuotas por pagar)
CTEH20: Seguimiento a obligaciones pensionales (cuotas por cobrar)
CTEH21: Seguimiento al recobro de incapacidades
CTEH22: Verificación de la información del auto judicial
CTEH23: Revisión aplicación de embargos
CTEH26: Seguimiento al índice de participación en actividades programadas (PETH)
CTEH30: Revisión por la Dirección del SGSST
CTEH31: Auditoría interna del SGSST
CTEH32: Autoevaluación anual al SG SST
CTEH35: Verificación y validación de novedades para la liquidación de nómina

Diseño Moderado y efectividad del control Moderado, lo que corresponde a Solidez moderada.

En la valoración realizada, se identificaron 3 controles con **solidez moderada**, los cuales se relacionan a continuación:

CTEH08: Verificación de Perfiles
CTEH10: Validar documentos
CTEH14: Seguimiento al cronograma anual de inspecciones de equipos médicos y de emergencia

Diseño Débil y efectividad del control Fuerte, Moderado o Débil, lo que corresponde a Solidez Débil.

En la valoración realizada, se identificaron 8 controles con **solidez débil**, los cuales se relacionan a continuación:

CTEH06: Ejecución del Plan Institucional de Capacitación SGSST
CTEH11: Revisión de Certificado médico ocupacional
CTEH24: Seguimiento a la ejecución de inspecciones en SST
CTEH27: Supervisión del contrato(s) asociado a actividades bienestar
CTEH28: Reporte del incumplimiento en el uso de dotación y EPP

CTEH29: Definición del Programa de SST

CTEH33: Asignación de recursos para la implementación del SGSST

CTEH37: Seguimiento al indicador de Cobertura de Plan de Capacitación SST

5.1.2 Comprobar las actividades críticas definidas en los procedimientos y verificar la eficacia de su ejecución.

En el ejercicio auditor se verifico la caracterización y los procedimientos asociados a los 10 subprocesos del proceso en busca de identificar las actividades críticas de éxito que le apunten directamente al cumplimiento de los objetivos del proceso.

Para el análisis, se verificaron los soportes documentales publicados en el mapa de procesos de la Empresa contrastados con las pruebas de recorrido realizadas a cada uno de los subprocesos.

Gestión de Desarrollo Organizacional:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
MODIFICACIÓN PLANTA DE CARGOS	Modificar la planta de cargos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP con el fin de asegurar la funcionalidad de las áreas de la Empresa.	Actividad 3 Crear Cargos, particularmente las subactividades 3.3 3.4 3.13 3.16 Actividad 4 Suprimir Cargos, particularmente las subactividades 4.3 4.4 4.9 Actividad 5 Distribuir Cargos, particularmente las subactividades 5.7 5.8
MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Modificar la estructura organizacional de la EAAB-ESP, para la creación, supresión, fusión, o traslado de áreas, y sus responsabilidades, de acuerdo con las necesidades del servicio y la normatividad vigente.	Actividad 3 Presentar a instancias de aprobación. Actividad 7 Actualizar responsabilidades, particularmente la subactividad 7.13
MODIFICACIÓN DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA EAAB-ESP	Elaborar y/o actualizar el manual específico de funciones y competencias laborales para los cargos de empleos públicos y el manual de funciones y requisitos mínimos para los cargos de trabajadores oficiales, como un instrumento para la administración de personal de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -ESP.	Actividad 2 Elaborar Manual de Funciones, particularmente las subactividades 2.2 2.3 Actividad 3 Actualizar Manuales de funciones, particularmente la subactividad 3.1 Actividad 4 Revisar y Aprobar los manuales de funciones y requisitos mínimos de cargos de trabajadores oficiales, en particular la subactividad 4, 5.

Existen actividades de control que no se encuentran identificadas en la matriz de riesgos, sin embargo, se identificó su correcta ejecución de acuerdo con lo estipulado en cada uno de los procedimientos asociados al subproceso.

De otra parte en mesa de trabajo de 11 de mayo de 2023, se identificaron dificultades presentadas en relación al trámite de modificaciones de planta de personal y estructura organizacional, debido a falta de articulación y comunicación entre los actores responsables de la validación y aprobación de las modificaciones mencionadas en el memorando 1460001-2023-0110; por ejemplo la devolución por parte de la junta directiva de la Empresa del proyecto

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

de la creación del cargo Jefe de División, la creación de 21 cargos de guardabosques y área de pérdidas.

Actualmente, se adelanta la revisión y actualización de los manuales de funciones y competencias para los cargos de empleados públicos y de trabajadores oficiales.

Selección para el ingreso y promoción:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN DE PERSONAL INDEFINIDO	Seleccionar los candidatos más idóneos para proveer los cargos vacantes, cuyos méritos y características de experiencia, conocimientos y capacidades en su conjunto, sean las requeridas o necesarias para cada cargo, de forma que garanticen el desempeño exitoso de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo al cual aspiran.	Actividad 3 Revisar Hojas de Vida propuestas Actividad 6 Revisar los requerimientos de las áreas Actividad 8 Verificar los documentos solicitados en la lista de chequeo Actividad 12 Verificar el cumplimiento de requisitos
SELECCIÓN PARA EL INGRESO DE PERSONAL DE LIBRE NOMBRAMIENTO, CONTRATOS A LABOR, CONTRATOS A TÉRMINO FIJO, CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y CONVENIO DE PASANTÍA, JUDICATURA O PRACTICA.	Seleccionar los candidatos para proveer los cargos vacantes o el personal adicional que se requiere para cumplir con las necesidades de las áreas, cuyos méritos y características de experiencia, conocimientos y capacidades en su conjunto, sean las requeridas o necesarias para cada cargo, de forma que garanticen el desempeño exitoso de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo al cual aspiran.	Actividad 3 Revisar Hojas de Vida propuestas Actividad 6 Revisar los requerimientos de las áreas Actividad 8 Verificar los documentos solicitados en la lista de chequeo Actividad 12 Verificar el cumplimiento de requisitos

Se identificaron 8 actividades que corresponden a puntos de control y se observó su ejecución de acuerdo con lo estipulado en cada uno de los procedimientos asociados al subproceso, además están documentadas en la matriz de riesgos del proceso.

En prueba de recorrido realizada el 20 de abril de 2023, en la Dirección de mejoramiento Calidad de Vida, el área reporto que adicional a los controles establecidos en la matriz de riesgos, se cuenta con reglamentación interna que define requisitos necesarios para la ejecución del proceso de selección y promoción, así como del proceso de vinculación, que corresponden a las Resoluciones 446 de 2013 *“Por la cual se establece la matriz de requisitos mínimos para vinculaciones a término fijo y a labor contratada en Empresa de Acueducto y Alcantarillado”*, la Resolución 293 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el manual único de funciones y requisitos mínimos de los cargos de trabajadores oficiales de la Empresa”*, modificada por las Resoluciones 445 de 2019, 306 de 2022 y 454 de 2023.

Por otra parte, la Dirección de Mejoramiento de Calidad de Vida informa que no existen canales empresariales definidos para la recepción de hojas de vida y que los funcionarios de la Dirección deben abstenerse de recibir estos documentos; para la consulta de hojas de vida, se cuenta con la base distrital *“Talento no palanca”*.

Vinculación:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
GESTION DE VINCULACION	Realizar la vinculación de los Trabajadores(as) Oficiales con contratos a Término Indefinido, a Labor Determinada y a Término Fijo, Contratos de Aprendizaje, Convenio de Practicantes-Pasantes-Judicantes, así como los Empleados(as) Públicos(as) de Libre Nombramiento y Remoción, garantizando el cumplimiento de	Actividad 9 Revisar que el contrato de trabajo registre la información completa Actividad 13 Verificar en SAP que el servidor no tenga registro asignado Actividad 15 Verificar documentos requisitos de vinculación en la carpeta.

	los términos establecidos en la normatividad vigente.	
--	---	--

Se identificaron 4 actividades que corresponden a puntos de control y se observó su ejecución de acuerdo con lo estipulado en el procedimiento asociado al subproceso, de manera continua como controles de tipo correctivo, además están documentadas en la matriz de riesgos del proceso.

En prueba realizada el 20 de abril de 2023, la Dirección de Mejoramiento Calidad de Vida presento detalladamente el proceso desarrollado para realizar la verificación de la veracidad y validación de documentos académicos y aportó a manera de muestra tres (3) memorandos externos (1421001-2023-0425/0426/0427) remitidos a la Academia Militar Mariscal Sucre, Universidad Antonio Nariño y la Corporación Universitaria Republicana, certificación de cumplimiento de requisitos para nombramiento de un Empleado Público (Código Empleo 115 grado 8) y formato de autorización de ingreso (MPEH0202F01-01).

Gestión de la Integridad:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD	Establecer estrategias y acciones que le permitan a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP, fortalecer los comportamientos íntegros de los servidores públicos en valores y principios encaminados a la transformación cultural, orientados al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, lo cual permite prestar un servicio de forma efectiva, aumentando la confianza de la ciudadanía en la entidad.	Actividad 2 Revisar lineamientos dados por la Entidad Actividad 4 Presentar y revisar el Código de integridad Actividad 5 Presentar y aprobar Código de Integridad Actividad 7 Presentar y revisar el plan de acción gestión de integridad
MANEJO CONFLICTOS DE INTERÉS.	Definir acciones a desarrollar cuando en ejercicio de sus funciones como servidor público vinculado a la EAAB-ESP, es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales que colisionan con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.	Actividad 9 Validar y estudiar la declaración de conflicto de interés

Se identificaron 5 actividades que corresponden a puntos de control y se observó su ejecución de acuerdo con lo estipulado en los procedimientos asociados al subproceso y además documentadas en la matriz de riesgos del proceso.

Para desarrollar la política integridad, el Modelo Integrado de Planeación - MIPG establece que la entidad debe adoptar la política de integridad con los valores generales a la prestación del servicio y aquellos propios del quehacer de la entidad, para dar cumplimiento la empresa adoptó la política de integridad corporativa aprobada el 23 de diciembre de 2019 por el Comité Corporativo No. 99.

Las actividades definidas para dar cumplimiento al tema de integridad y transparencia se incorporan en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC como componente de gestión de integridad en cumplimiento de lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.

La Dirección Mejoramiento Calidad de Vida adelanta actividades de sensibilización y capacitación a través de diferentes estrategias, como la verificación de antecedentes para la vinculación de personal en las diferentes modalidades, diseño de piezas comunicativas y cursos

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

virtuales que se estructuran de acuerdo con las necesidades identificadas frente a debilidades en términos de integridad y temas anticorrupción.

Desarrollo:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Proporcionar a los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Empresa, desde su ingreso hasta su retiro, las herramientas necesarias para desarrollar sus conocimientos y/o habilidades para facilitar el cambio de actitudes. Este procedimiento contribuirá al cumplimiento de la misión, la visión empresarial y la construcción de una cultura de trabajo en equipo sustentada en los valores corporativos para el fortalecimiento de la integridad enfocada en la protección de la gestión integral del agua, la gestión del riesgo y la defensa de los recursos públicos con responsabilidad social empresarial.	Actividad 2 Verificar documento plan institucional de capacitación Actividad 12 Verificar la viabilidad del presupuesto Actividad 14 Validar que el evento se encuentre en la matriz de necesidad para la aprobación del director de la DMCV Actividad 22 Verificar asistencia de funcionarios Actividad 30 Analizar resultados de las evaluaciones
INDUCCION Y REINDUCCION	Asegurar la sensibilización de manera anual a los trabajadores que ingresen a la EAAB, mediante la ejecución de los programas de inducción y reinducción a los funcionarios de la EAAB, en cada uno de los enfoques del Sistema Único de Gestión.	Actividad 5 Verificar contenido de módulos Actividad 13 Comprobar que se haya realizado la inducción al cargo. Actividad 15 Evaluar las competencias del personal de laboratorio

Se identificaron 8 actividades que corresponden a puntos de control y se observó su ejecución de acuerdo con lo estipulado en los procedimientos asociados al subproceso, además están documentadas en la matriz de riesgos; en el mapa de procesos se observan 3 procedimientos, en la prueba de recorrido realizada se corrobora que no se dio paso a obsoleto del procedimiento reinducción MPEH0503, el cual no se encuentra vigente.

En mesa de trabajo de 6 y 7 de mayo de 2023, se evidencio que el subproceso cuenta con el Plan Institucional de Capacitación 2020- 2023 que se desarrolla en tres componentes: programa de inducción, programas de capacitación y programa de reinducción.

1. Inducción: Dirigida a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, aprendices y pasantes que ingresan a la empresa. La inducción se realiza dentro de los dos primeros meses del ingreso, para lo cual se programan talleres una vez al mes, a través de sesiones de dos horas aproximadamente sobre temas generales de la entidad incluyendo SST.

Inducción al cargo: Es realizada por el jefe inmediato es responsable de realizar la inducción.

2. Capacitación y entrenamiento: Este programa se desarrolla siguiendo el ciclo PHVA, cada año se realiza la actualización del PIC teniendo como insumos las acciones de mejoramiento resultantes de las auditorías internas y externas, necesidades de capacitación presentadas por las áreas, informes de investigaciones disciplinarias y de accidentes de trabajo.

Igualmente se incorporaron catorce ejes de conformidad con lo establecido en el MIPG y los resultados de los autodiagnósticos de las políticas de gestión y desempeño del proceso, así:

1. Eje Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:
2. Eje Servicio al Ciudadano
3. Eje Gestión del Talento Humano
4. Eje de Contratación Pública

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

5. Eje Gestión Administrativa
6. Eje Gestión Jurídica
7. Eje Gestión Técnica
8. Eje Gestión Tecnologías de la Información
9. Eje Buen Gobierno y Lucha Contra la Corrupción
10. Eje Sostenibilidad ambiental
11. Eje Gestión Documental
12. Eje Gestión Financiera
13. Derechos Humanos e Integración Cultural
14. Innovación y Gestión del Conocimiento

Respecto a la medición del Plan Institucional de Capacitación, se tiene como base promedio para la medición de los indicadores de capacitación y entrenamiento una población objetiva de tres mil (3.000) servidores públicos.

En lo que respecta al proceso de reinducción se realiza mediante una plataforma ubicada en la intranet de la EAABESP, la cual está estructurado por ocho (8) módulos, uno (1) introductorio y siete (7) módulos de contenidos virtuales que tratan igual número de ejes.

La reinducción está dirigida a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios.

Para la ejecución del PIC vigencia 2023 se tiene proyectado un presupuesto inicial de quinientos cinco millones de pesos (\$505.000.000).

Bienestar:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
ADMINISTRACIÓN DE AUXILIOS EDUCATIVOS	Reconocer y controlar la adjudicación y pago de los auxilios educativos, de guardería, primaria y educación especial, para hijos de trabajadores con contrato a término indefinido que cumplan con los requisitos exigidos por la Empresa en armonía con la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.	Actividad 6 Verificar la información y los documentos soporte para el pago de auxilio educativo y auxilio de guardería, primaria y educación especial.
ADMINISTRACIÓN DE AUXILIOS EDUCATIVOS Y BECAS PARA LA FORMACIÓN DE TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS	Reconocer y controlar los auxilios educativos otorgados a los funcionarios y pensionados de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá que cumplan con los requisitos, del Reglamento de Auxilios Educativos, definidos por el Comité de Desarrollo Humano y Empresarial y la Convención Colectiva de Trabajo.	Actividad 5 Revisar la documentación Actividad 7 Diligenciar control de auxilio o becas
ADMINISTRACIÓN DE BECAS UNIVERSITARIAS A LOS MEJORES ALUMNOS Y MEJORES BACHILLERES DEL COLEGIO RAMÓN BALVINO JIMENO.	El procedimiento inicia con la remisión de la comunicación por parte del Colegio Ramón B. Jimeno, informando los nombres de los 8 mejores alumnos y 2 mejores bachilleres de la promoción y termina con la adjudicación y pago de las becas.	Actividad 2 Adjudicar becas a los beneficiarios Actividad 7 Realizar el pago mediante nomina
ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR CONVENCIONAL	Reconocer el subsidio familiar convencional a los funcionarios de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá que cumplan con los requisitos establecidos por la Empresa.	Actividad 4 Revisa la documentación y verifica los requisitos
GESTIÓN DE PRÉSTAMOS DE VIVIENDA	Otorgar y controlar los préstamos de vivienda a los trabajadores oficiales con contrato a término indefinido y pensionados de la EAAB-ESP, que cumplan con los requisitos y condiciones establecidos en los Reglamentos del Fondo Especial de Vivienda para la adquisición, construcción, mejoras de	Actividad 4 Evaluar la capacidad financiera e investigaciones disciplinarias.

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

	vivienda, liberación o amortización de gravamen hipotecario y mixto (liberación de gravamen hipotecario y mejoras); así como el seguimiento de préstamos a trabajadores retirados.	
COBRO PREJURÍDICO VIVIENDA	Identificar y controlar préstamos de vivienda de servidores públicos retirados, activos y pensionados de la EAAB-ESP que se encuentren en mora, con el fin de ejecutar las acciones necesarias para el cobro persuasivo de las obligaciones antes de la instancia judicial.	No se identificaron controles en el procedimiento
ADMINISTRACIÓN DE BECAS PARA POSTGRADO	Reconocer y controlar la adjudicación y pago de las becas para la especialización de profesionales, educación e investigación y especialización de técnicos y tecnólogos otorgados a los trabajadores con contrato a término indefinido de la Empresa que cumplan con los requisitos, procedimientos y disposiciones definidas por el Comité de Desarrollo Humano y Empresarial y las convenciones colectivas de trabajo	Actividad 5 Verificar formulario con la documentación
BIENESTAR E INCENTIVOS	Proporcionar a los trabajadores oficiales y empleados públicos desde el ingreso hasta su retiro, actividades orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, facilitar espacios de recreación, deporte, cultura, educación, vivienda, entre otros; para el desarrollo integral de los servidores de la EAAB-ESP y sus familias.	Actividad 8 Analizar y evaluar eventos y servicios suministrados en el marco del plan de bienestar Actividad 10 Realizar informes de la gestión realizada
PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	Establecer los pasos a seguir para presentar y atender una queja por presunto acoso laboral, ante el comité de convivencia laboral de la EAAB-ESP, con el fin de contribuir desde el comité de convivencia laboral a la atención oportuna y solución integral de las quejas de empleados públicos o trabajadores oficiales con contrato laboral a tiempo indefinido, a término fijo y obra labor de la EAAB - ESP relacionadas por presunto acoso laboral, promoviendo el trabajo digno, justo y saludable.	Actividad 8 Hacer seguimiento a los acuerdos

Se identificaron 10 actividades que corresponden a puntos de control y se observó su ejecución de acuerdo con lo estipulado en los procedimientos asociados al subproceso, además están documentadas en la matriz de riesgos del proceso; sin embargo, a criterio del equipo auditor, para el procedimiento cobro prejurídico vivienda no se identificaron actividades que aseguren el cumplimiento del subproceso.

El equipo auditor determino que no se realizaría análisis a los procedimientos Gestión proceso convivencial Colegio Ramon B. Jimeno, Gestión pedagógica Colegio Ramon B. Jimeno prevención, Gestión administrativa Colegio Ramon B. Jimeno, debido a que fueron retirados de los documentos asociados al subproceso; y el procedimiento Gestión de afiliación y trámites ante la caja de compensación por considerar que corresponde a trámites con un tercero.

Como instrumento para cumplimiento del objetivo del subproceso y del marco normativo vigente se contempla el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual tiene una duración de cuatro años, actualizado anualmente de acuerdo con necesidades y actividades que se requieran ejecutar, en donde se detalla:

- a) Las actividades a desarrollar
- b) Las fechas programadas para la ejecución de cada actividad
- c) Los responsables de la ejecución
- d) Los recursos físicos y financieros requeridos

e) Población beneficiada.

El seguimiento al avance de las actividades es efectuado por parte de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa y anualmente se presenta un informe de cierre en el que se realiza un balance general del cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos, que permite retroalimentar el subproceso de bienestar, así como, realizar ajustes y mejoras que se requieran en su ejecución.

Este plan se desarrolla a través de dos frentes:

- Plan de Bienestar Social Empresarial (PBS)
- Plan de Incentivos

PBS:

Se desarrolla por dimensiones, permiten mejorar la calidad de vida laboral y familiar.

Dimensiones:

- Área Familiar
- Área Deportiva y de Recreación
- Área Cultural
- Calidad de Vida Laboral

Plan de Incentivos:

Se desarrollan a través de las siguientes categorías:

- Incentivos formales
- Reconocimiento
- Recompensa
- Extrínsecos
- Gestión del conocimiento

En relación con la ejecución del Plan de incentivos, el equipo auditor identifico que este solo presenta resultados en la categoría incentivos formales, en las demás categorías no se presentan resultados a pesar de estar definidos dentro del Plan de Incentivos.

Por otro lado, se verificó que durante la vigencia 2022, se reportaron 36 casos llevados al Comité de Convivencia Laboral, observando un incremento en los casos reportados para tratamiento por parte de este comité, particularmente en las siguientes áreas:

Imagen No. 2 Relación casos reportados

ÁREAS	2020	2021	2022	TOTAL
GERENCIA CORPORATIVA SERVICIO AL CLIENTE	6	1	9	16
GERENCIA CORPORATIVA SISTEMA MAESTRO	1	2	14	17
GERENCIA DE TECNOLOGIA	0	0	1	1
GERENCIA GENERAL	0	0	2	2
TOTAL	7	3	26	36

Fuente: Informe anual Comité de Convivencia Laboral

Adicional en mesa de trabajo, el subproceso presento los avances de los proyectos de remodelación de los escenarios deportivos, así:

PROYECTO DE EJECUCIÓN COLEGIO RAMON B JIMENO VIGENCIA 2021

Adecuación de dos canchas múltiples, adecuando una cancha para tenis en grama sintética y futbol 5 y la otra cancha múltiple en concreto (futbol, baloncesto y voleibol).

Imagen No. 3
Imágenes del antes y después de los mantenimientos realizados



PLANTA EL DORADO Y WIESNER

Mantenimiento y adecuación de las canchas.

Imagen No. 4
Imágenes del antes y después de los mantenimientos realizados

PLANTA TIBITOC



Administración del talento humano:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	Gestionar la atención oportuna de las situaciones administrativas solicitadas mediante avisos SAP, correspondientes a comisiones o asignaciones temporales de actividades en otra área, encargos y traslados, de forma que cumplan los criterios administrativos estipulados en la Empresa, para el desarrollo de los procesos de las áreas indispensables en la atención de los servicios.	Actividad 3 Verificar información aviso SAP Actividad 6 Verificar disponibilidad presupuestal Actividad 16 Verificar y firmar resolución, acta y certificación
GESTIÓN Y TRÁMITE DE VACACIONES	Establecer parámetros para programar, reconocer, liquidar y pagar las vacaciones y prima de vacaciones de los servidores públicos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP que hayan adquirido el derecho, así como controlar las fechas de caducidad y disfrute.	Actividad 2 Verificar el cumplimiento de los requisitos
REPORTE DE FALTA SIN JUSTA CAUSA	Reportar y controlar las faltas sin justa causa de los funcionarios de la EAAB-ESP.	No se identificaron controles en el procedimiento
ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR	Brindar una atención conjunta, eficaz y eficiente a las solicitudes realizadas por nuestro cliente interno en lo que comprende el proceso gestión del talento humano.	Actividad 1 Verificar y radicar documentos
GESTIÓN DE ABSENTISMOS LABORALES JUSTIFICADOS	Reconocer, reportar y controlar los permisos sindicales, permisos por calamidad doméstica, permisos remunerados, permisos remunerados con fines de estudio o para dictar cátedra, licencias de paternidad, licencias no remuneradas, licencias por luto, permiso compensatorio por elecciones, permisos por horas y permisos por matrimonio, a los trabajadores oficiales, empleados públicos, pasantes, aprendices y practicantes de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.	Actividad 4 Informar aprobación o rechazo
IMPLEMENTACIÓN MODALIDAD DE TELETRABAJO	Establecer los pasos a seguir para la incorporación de un funcionario de la EAAB-ESP en la modalidad de teletrabajo y realizar su respectivo seguimiento.	Actividad 6 Realizar seguimiento
EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA EFICIENCIA PROFESIONAL	Definir un mecanismo a través del cual los jefes inmediatos (evaluadores) podrán darle seguimiento al desempeño de los trabajadores y trabajadoras de la EAAB-ESP y a partir de este ejercicio, identificar cuáles son los conocimientos técnicos, habilidades y actitudes buscando un óptimo nivel de cumplimiento de las responsabilidades y la puesta en práctica de las habilidades y actitudes requeridas, libres de todo tipo de discriminación, para que de esta manera sea posible alcanzar los objetivos organizacionales.	Actividad 6 Revisar compromisos laborales

Se identificaron 8 actividades que corresponden a puntos de control y se observó su ejecución de acuerdo con lo estipulado en los procedimientos asociados al subproceso, además están documentadas en la matriz de riesgos del proceso; para el procedimiento reporte de falta sin justa causa, no se identificaron punto de control.

Respecto a la implementación del teletrabajo en la empresa, la Dirección de Desarrollo Organizacional mediante correo electrónico de fecha 23 de junio de 2023, informa que la empresa cuenta con 144 trabajadores en esta modalidad, facilitando la flexibilidad de horario y el cumplimiento de sus funciones desde casa.

Para el proceso de postulación debe contar con la aprobación y firma del jefe inmediato, se laborarán dos o tres días de la semana en el domicilio del teletrabajador(a) y los restantes en las instalaciones de la EAAB-ESP. La competencia para definir el número de días tele trabajables es competencia del superior inmediato, de tal forma que no afecte el cumplimiento de los objetivos del área.

En cuanto al proceso de evaluación para el desarrollo y la eficiencia profesional, se evidencia que a la fecha no se está realizando, debido a situaciones presentadas con los actores interesados en estructurar y determinar los factores de la medición y resultados de la evaluación.

Seguridad y Salud en el trabajo:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRITICAS
REPORTE DE NOVEDADES DEL PLAN ADICIONAL DE SALUD	Administrar la base de datos y realizar seguimiento al Plan Adicional de Salud (PAS) y al Plan Complementario de Salud (PC), garantizando que todos los trabajadores, pensionados y sus familiares reciban los servicios de salud, en cumplimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT) vigentes.	Actividad 2 Verificar y registrar novedades en la base de datos de cotizantes y usuarios
PROGRAMA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE LA EAAB-ESP}	Establecer el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la EAAB-ESP, conforme las características de la empresa, los peligros asociados a las actividades desarrolladas y con alcance a todos los lugares de trabajo, fundamentado en un enfoque por procesos y de administración y control de los riesgos, que se direcciona reducir los índices de accidentalidad y enfermedad laboral, mediante la gestión de medidas preventivas y de protección.	16 Indicadores de Gestión del SG-SST
ELECCIÓN Y GESTIÓN DEL COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)	Definir la metodología para la elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los parámetros para su funcionamiento, con el fin de promover la vigilancia y promoción de la seguridad y la salud, en los centros de trabajo y actividades de la EAAB-ESP.	Actividad 3 Ejecutar la jornada de votación Actividad 10 Rendir cuentas
TAREAS CRÍTICAS	Definir y gestionar lineamientos técnicos y metodológicos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) para el desarrollo de tareas críticas en la EAAB-ESP, mediante la aplicación del ciclo de mejora continua PHVA en los programas específicos por cada tarea crítica, direccionado a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Actividad 5 Verificación de los programas de tareas criticas
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS Y DETENER CONTROLES.	Establecer actividades, responsables y metodología a seguir para la elaboración o actualización de las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, en los diferentes centros de trabajo de la EAAB-ESP, con el fin de priorizar y establecer controles necesarios para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y pérdidas materiales.	No se identificaron controles en el procedimiento

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

EXPEDICIÓN Y RENOVACIÓN DE AUTORIZACIONES INTERNAS DE CONDUCCIÓN	Expedir, renovar y controlar la asignación de la autorización interna de conducción para habilitar, previo cumplimiento de requisitos, al servidor público en la operación y conducción de vehículos, motos, operación de maquinaria pesada, equipo técnico especializado, lanchas, botes y montacargas al servicio de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP.	Actividad 5 Generar base de datos
INSPECCIONES DE SST	Definir directrices para la planificación y ejecución de las inspecciones planeadas e inspecciones gerenciales, con el fin de identificar peligros y riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, para así posteriormente hacer seguimiento a la implementación y/o mejora de los controles en los procesos y tareas de alto riesgo de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, - EAAB- ESP.	Actividad 10 Revisar documentos
CONTROL DE RIESGO QUÍMICO	Establecer los lineamientos, actividades y controles pertinentes para la adquisición, inventario, almacenamiento, manejo, transporte y disposición final de los productos químicos utilizados en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP, a fin de establecer estándares de trabajo seguro en riesgo químico.	Actividad 7 Gestionar la disposición final
PROGRAMAS VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EAAB-ESP	Establecer los lineamientos de los Programas de Vigilancia Epidemiológica de la Salud de los Trabajadores (PVE) en la EAAB-ESP, con el fin de brindar una herramienta metodológica que permita desarrollar acciones preventivas, controlar los trastornos y lesiones derivadas del trabajo y dar insumo a la planificación de acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Actividad 3 Verificar los programas de vigilancia epidemiológica
PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	Proporcionar la conciencia, el conocimiento y las herramientas que permiten a los colaboradores asumir con responsabilidad el cuidado de su salud para promover estilos de vida saludables en el ambiente laboral y extralaboral, con el fin de promover la salud y prevenir la enfermedad a través de medidas de protección específica, frente a la cultura de Prevención en los colaboradores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP.	Actividad 5 Aprobar los programas y sus respectivos cronogramas Actividad 9 Tabular y analizar los registros recolectados Actividad 10 Evaluar la cobertura y efectividad de los programas Actividad 11 Evaluar los programas y cronogramas
REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS, CONCEPTO Y DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	Establecer las directrices para la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales para los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP, según lo definido en la normatividad vigente.	Actividad 10 Verificar las necesidades de ingreso a los PVE
REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	Establecer actividades, responsables y metodología a seguir para el reporte, e investigación, con el fin de encontrar las causas y generar acciones correctivas, preventivas y de mejora frente a incidentes y accidentes de Trabajo que se puedan presentar en las diferentes labores de la EAAB-ESP, siguiendo parámetros establecidos por ley o entidades normalizadoras, mitigando así las causas básicas e inmediatas y evitar la materialización de nuevos eventos con las mismas o similares características y condiciones.	Actividad 2.3 Realizar seguimiento a accidentes de trabajo leve Actividad 8 Realizar seguimiento al accidente de trabajo
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL	Definir los parámetros a seguir, para realizar la investigación de enfermedades laborales en la EAAB-ESP.	No se identificaron controles en el procedimiento
PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS DE PERSONAS	Determinar las actividades previas y a seguir en caso de emergencia, identificando las posibles amenazas y el análisis de vulnerabilidad de cada una de ellas, para determinar los controles enfocados a su	Actividad 4 Evaluar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

	mitigación, en los diferentes centros de trabajo de la EAAB-ESP.	
REINCORPORACIÓN LABORAL	Establecer el proceso de reincorporación laboral de la EAAB-ESP con miras a promover el retorno del trabajador a sus actividades y funciones, en condiciones de salud acordes a las exigencias físicas y mentales del trabajo.	No se identificaron controles en el procedimiento
HIGIENE INDUSTRIAL	Identificar, evaluar y monitorear la exposición ocupacional a los diferentes agentes y factores de riesgo físicos y químicos durante el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores de la EAAB-ESP, comparando los resultados con los límites de exposición ocupacional (valores de referencia), para formular recomendaciones para el control de la exposición y la prevención de la aparición de patologías de origen laboral, relacionado con cada uno de los agentes.	Actividad 3 Verificación de las actividades de higiene industrial

Se identificaron 18 actividades que corresponden a puntos de control y se observó su ejecución de acuerdo con lo estipulado en los procedimientos asociados al subproceso, además están documentadas en la matriz de riesgos del proceso; el procedimiento de Gestión de dotación y elementos de protección no hizo parte del análisis, dado que fue auditado en la vigencia 2022; por otra parte se identificaron 3 procedimientos que a criterio del equipo auditor no cuentan con puntos de control, los cuales deben buscar verificar, cotejar o validar que la actividad se ejecute correctamente.

En mesa de trabajo realizada el 26 y 27 de junio de 2023, se verifica el cumplimiento del programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se desarrolla en cumplimiento de la Política del SG-SST, Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, Política De Seguridad Vial y Política del Sistema Único de Gestión.

De manera aleatoria se verificaron actividades del programa del SGSST, así.

Cronograma de las inspecciones planeadas para la vigencia 2023: se evidencia que se construye con base en los resultados de la identificación de riesgos de seguridad y salud en el trabajo y en los procesos de alto riesgo, los cuales son clasificadas en inspecciones gerenciales, inspecciones a lugares de trabajo, inspecciones a peligros y factores de riesgos e inspecciones a tareas críticas.

Como soporte de las inspecciones, el subproceso mediante correo electrónico de fecha 27 de julio de 2023, memorando No. 1442002-2023-0262 5 del 28 03 de 2023, donde comunica a la Dirección de Servicio Comercial z2 y z5 el seguimiento a la inspección planeada y remite el informe que detalla cada una de las inspecciones cumplidas, los hallazgos identificados y el nivel de prioridad para atender la situación presentada. Para este caso se observa que se encontraron factores de condiciones de orden y aseo con prioridad alta, es decir debe ser atendida en el menor tiempo posible.

La Dirección Salud, verifica trimestralmente el cumplimiento de estas acciones, para el caso citado anteriormente, se evidencia que mediante memorando No. 1442002-2023-2885 del 28 de abril de 2023 la División de Salud Ocupacional remitió a la Dirección de Servicio Comercial los resultados del seguimiento, evidenciado avance de las actividades planeadas.

Por otro lado, se verificó el seguimiento a las medidas de intervención que se han implementado para las acciones graves de la vigencia 2022 y 2023, así:

Para la vigencia 2023 al 31 de mayo se presentaron cuatro (4) accidentes graves, para cada uno se identificó las posibles causas que llevaron a que se presentara esta situación y las medidas de intervención tomadas. Se encontraron que 22 de 37 actividades programadas se encuentran cumplidas, las restantes se cumplirán en los meses de agosto y noviembre de acuerdo con el cronograma establecido.

Para la vigencia 2022, se presentaron once (11) casos de accidentes graves, brindando el tratamiento oportuno. Se verificó que 16 de 17 actividades programadas como intervenciones se cumplieron, la actividad restante que trata de la “Socialización del instructivo para la manipulación de tapas de cajas de inspección domiciliarias al personal de la División Alcantarillado zona 3”, se encuentra vencida desde el 15 de marzo de 2022, como lo evidencia el cuadro “Seguimiento medidas de intervención AT graves”.

Finalmente, se verifica los ejercicios de revisión por la Dirección realizados al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, identificando que en el mes de mayo de 2023 se realizó esta actividad presentando al Comité Corporativo el avance de las actividades planeadas con un 98.37% de cumplimiento y en capacitaciones con un 80.35%.

Es de resaltar que, para la programación de las capacitaciones, la Dirección Salud priorizó la cobertura identificando la población objetivo, es decir aquella que realmente necesita conocer el tema para desempeñar sus funciones.

Desvinculación:

PROCEDIMIENTO	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	ACTIVIDADES CRÍTICAS
GESTIÓN DE RETIROS	Realizar los trámites para la desvinculación de los servidores públicos por terminación de contrato, convenio, terminación del periodo, renuncia, pensión, insubsistencia, muerte, despido o decreto.	Actividad 8 Elaborar informes

Se identificó 1 actividad que corresponde a un punto de control de la ejecución del procedimiento, no obstante, se verificó que el subproceso no cuenta con riesgos y controles identificados en la matriz de riesgo del proceso.

En mesa de trabajo en conjunto con la Dirección de Mejoramiento Calidad de Vida, se reportaron los siguientes datos:

Tabla No. 1 Relación Desvinculaciones 2021-2023

Muerte	25
Clausula resolutoria *	117
Proceso disciplinario*	6
Voluntarias	84
Públicos	59

Fuente: DMCV-OCIG

*El ítem cláusula resolutoria corresponde a la terminación de contratos a término fijo, debido al cubrimiento definitivo de la vacante, situación estipulada en los contratos de trabajo suscritos con ocasión de la retoma de los procesos comerciales.

*El ítem desvinculación por proceso disciplinario, se identificó que solo 1 de las 6 reportadas corresponde a presentación de documentos falsos, los 5 restantes corresponden a la ejecución ordinaria de los procesos disciplinarios por otras causas.

Indagada la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa, sobre la estructuración del ciclo de desarrollo humano, se informó que dicha estructura se encuentra desarrollada en el plan estratégico del talento humano de septiembre de 2022 y se ejecuta por medio de la articulación de los 10 subprocesos que componen el proceso de Gestión del Talento Humano.

5.1.3 Evaluar la aplicación de los indicadores en el aplicativo APA (Acuerdos de Gestión) del proceso Gestión de Mantenimiento.

El equipo auditor verifico los indicadores formulados en los diferentes subprocesos, evidenciando que se realiza de manera oportuna el autocontrol por parte de la 1LD defensa, información validada en los soportes publicados en los acuerdos de gestión de la vigencia 2023:

A continuación, se presenta los subprocesos que fueron tomados como muestra para el análisis de los seguimientos y cumplimiento de las metas:

Subproceso desarrollo:

Indicador	Frecuencia	Resultado
Cobertura Plan Institucional De Capacitación	Anual (85%)	No aplica para el periodo de evaluación.
Índice De Participación En Inducción	Mensual (90%)	Marzo: 100% Abril: 90% Mayo: 90%
Costos De Prestación Del Servicio	Mensual (100%)	Enero: 54 Febrero: 103 Marzo: 665 Abril: 435 Mayo: 239
Impacto capacitación y entrenamiento	Junio Septiembre Diciembre	No aplica para el periodo de evaluación.
Percepción de la satisfacción del usuario	Anual	No aplica para el periodo de evaluación.

Fuente: OCIG Elaboración propia

Se evidencia cinco (5) indicadores, de los cuales dos (2) se miden de manera mensual, de estos se cumplió con la meta del 90% y del 100% respectivamente.

Subproceso de Bienestar:

Indicador	Frecuencia	Resultado
Cobertura del plan de bienestar	Anual Se realiza en el mes de marzo (90%)	Se logro un 88% para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.
Cumplimiento del plan de bienestar	Mensual (100%)	A corte mayo se logró cumplir la meta del 100%. Adjunta informes mensuales de ejecución.
Eficacia del fondo rotatorio de vivienda	Mensual (100%)	A corte mayo se logró cumplir la meta del 100%. Adjunta informes mensuales de ejecución.
Impacto del plan de bienestar	Anual (70%)	Se logro un cumplimiento del 75%, superando la meta planeada del 70%, el cual obedece a la participación de los funcionarios en las diferentes actividades programas y evaluadas.

Fuente: OCIG Elaboración propia

Se evidencia que el indicador 1 relacionado con la cobertura del plan de capacitación no logro la meta del 90% establecida en el acuerdo de gestión; sin embargo, al verificar el estado del monitoreo aparece cumplida, no obstante, es importante tener en cuenta que las metas que se programen se cumplan.

Vinculación:

Indicador	Frecuencia	Resultado
Índice de rotación de personal directivo (IRPD)	Anual (2.03)	Para la vigencia 2022, se logro un 92.68% de rotación del equipo de nivel directivo. Respecto a este indicador, el índice de rotación de personal directivo estuvo en 2.31, se mantuvo comparado con los años 2012 y 2022, es decir un directivo permaneció 2.31 años en un cargo. Es un control que se tiene para conocer el nivel de rotación de los directivos pero que no impacta el cumplimiento del objetivo del proceso, por lo que se recomienda revisar la pertinencia de este control.

Fuente: OCIG Elaboración propia

Por otro lado, en la verificación se constató que el subproceso de Desarrollo Organizacional no tiene formulados indicadores que midan su gestión.

5.1.4 Verificar el estado y gestión de las acciones de mejoramiento (Auditorias OCIG vigencias 2021 y 2022).

El equipo auditor realizó la verificación de las auditorias realizadas durante las vigencias 2021 y 2022, relacionadas con el Proceso de Gestión de Talento Humano, identificando que no existen acciones de mejoramiento que sean responsabilidad directa del proceso, sin embargo, se identificaron 11 acciones que corresponden a elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las cuales la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa a través de la Dirección Salud acompaña las acciones de mejora a desarrollarse en cabeza de los procesos de Gestión de Mantenimiento, Gestión Comercial, Servicio Acueducto y Servicio Alcantarillado.

Tabla No. 2 Relación observaciones

No.	Descripción de la no conformidad, observación, oportunidad de mejora o recomendación	Estado
OCIG-267	<p>SG-SST Trabajo en alturas. El día 27 de abril de 2022 se realiza visita de campo en la Estación de Elevadora de aguas residuales Villa Gladys, para examinar trabajo en alturas de la instalación de un motor de la bomba número 5, verificada en sitio esta tarea de alto riesgo no se evidenciaron medidas activas de protección contra caídas tales como el arnés, puntos de anclaje y líneas de vida, no se observaron medidas colectivas de señalización y delimitación del área de trabajo, no cuentan con el total de los elementos de protección personal, todo esto incumple la Resolución 4272 del 27/12/2021 en sus artículos (13, 22, 23 y 24).</p> <p>Los permisos de trabajo con sus firmas no se diligenciaron, por los trabajadores, los responsables y por personal autorizado y capacitado de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 4272 de 2021 en el artículo (15) y párrafos (1,2,3).</p> <p>No se evidenció diligenciamiento del formato de análisis de peligros por actividad (ARO, ATS, o cualquier otra metodología), donde se observa el análisis de los demás riesgos del trabajo y de las condiciones medio ambientales externas, esto según el artículo 15 de la Resolución 4272 de 2021.</p>	Abierta
OCIG-268	<p>SG-SST Riesgo Locativo. El 19 y 21 de abril de 2022 en recorrido por las instalaciones de EAAB-ESP correspondiente a Planta Física y Edificio COA, se observó material en los pasillos, chatarra y repuestos obstaculizando entradas y salidas de oficinas y en el taller las salidas de emergencia.</p>	Abierta
OCIG-269	<p>SG-SST En el recorrido realizado al Taller de Electromecánica, visita realizada el día 21 de abril de 2022, se evidenció la presencia de gases, vapores y humos metálicos ocasionados por trabajos en caliente en la actividad de soldadura, los cuales se acumulan en el ambiente; cabe destacar, que la ventilación es insuficiente en la zona de trabajo, puesto que el ducto de ventilación se encuentra dañado.</p>	Abierta
OCIG-270	<p>SG-SST RIESGO FISISCO En recorrido al Taller de Electromecánica, visita realizada el día 21 de abril de 2022, se evidenció que el sistema de extracción de gases de la actividad de soldadura se encuentra en mal estado de funcionamiento, el cual genera vibración al encenderlo, razón por la cual no es utilizado, de igual forma el ruido excesivo produce un impacto continuo, que afecta la salud de los trabajadores en el desempeño de sus actividades laborales, Esto perturba la audición, produce efectos negativos sobre la salud, genera estrés y problemas psicológicos, dificulta la comunicación y disminuye la capacidad de atención y concentración en el lugar de trabajo, se incrementa el riesgo de accidentes de trabajo (AT).</p>	Abierta

OCIG-273	<p>SG-SST Riesgo Locativo.</p> <p>En visita realizada el día 19 de abril de 2022 al Taller de Automotores Livianos se evidenciaron cajas apiladas de forma incorrecta que contienen aceites y líquido para frenos, al mismo tiempo no estaban señalizadas ni aseguradas y presentan alta exposición de caídas de objetos, del mismo modo se observaron deficiencias en el orden y aseo, algo semejante ocurre con la chatarra y repuestos que no se encuentran con la disposición final, porque el punto de acopio de está, se encuentra totalmente lleno y desbordado por exceso de material. El 19 y 21 de abril de 2022 en recorrido por las instalaciones de EAAB-ESP correspondiente a Planta Física y Edificio COA, se observó material en los pasillos, chatarra y repuestos obstaculizando entradas y salidas de oficinas y en el taller las salidas de emergencia, se observó en el parqueadero del COA riesgo de caída al parqueadero del sótano aproximadamente en 6 mts del perímetro del costado nororiental del primer nivel, debido a la inexistencia de elementos de contención. Al mismo tiempo en visita realizada al Centro de Control Modelia el día 9 de mayo de 2022, se evidenció que la rampla de la salida de emergencia posee un paso a desnivel por superficie irregular, la cual no se encuentra señalizada, por ende, este vacío puede ocasionar caídas y obstrucción de la salida de emergencia en caso de un evento. Esto incumple Resolución 2400 de 1979 en su artículo 5, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 de los estándares mínimos en su artículo 4.2.4, y 4.2.5</p>	Abierta
OCIG-274	<p>Riesgo Químico.</p> <p>En visita realizada el día 19 de abril de 2022 al Taller de Mantenimiento Automotriz se evidencia la presencia de sustancias químicas sin el adecuado almacenamiento junto con otros materiales y a su vez no tienen la ficha de seguridad, también se observan botellas plásticas con líquidos como Thinner que no están debidamente etiquetadas, lo que puede generar conatos de incendio o accidentes de trabajo. Igualmente, en el recorrido realizado al Taller de Electromecánica, visita realizada el día 21 de abril de 2022, se evidenció la presencia de gases, vapores y humos metálicos ocasionados por trabajos en caliente en la actividad de soldadura, los cuales se acumulan en el ambiente; cabe destacar, que la ventilación es insuficiente en la zona de trabajo, puesto que el ducto de ventilación se encuentra dañado.</p>	Abierta
OCIG-275	<p>SG-SST Riesgo Físico</p> <p>En recorrido al Taller de Electromecánica, visita realizada el día 21 de abril de 2022, se evidenció que el sistema de extracción de gases de la actividad de soldadura se encuentra en mal estado de funcionamiento, el cual genera vibración al encenderlo, razón por la cual no es utilizado, de igual forma el ruido excesivo produce un impacto continuo, que afecta la salud de los trabajadores en el desempeño de sus actividades laborales. Esto perturba la audición, produce efectos negativos sobre la salud, genera estrés y problemas psicológicos, dificulta la comunicación y disminuye la capacidad de atención y concentración en el lugar de trabajo, se incrementa el riesgo de accidentes de trabajo (AT). Esto incumple la Resolución 1792 de 1990, Resolución 8321 de 1983 y, Resolución 0916 de 2017, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 sobre los Estándares mínimos en el ítem 4.1.4.</p>	Abierta
OCIG-240	<p>Condiciones de seguridad para el trabajo inadecuadas en el desarrollo de las actividades realizadas por los trabajadores operativos de las Divisiones de Operación Comercial en su entorno laboral.</p> <p>En las visitas de campo realizadas los días 17 y 24 de marzo de 2022 a la zona 2 y el día 13 de junio de 2022 a la zona 3, se evidenció ambientes inseguros en el desarrollo de las actividades realizadas por el personal, se observan riesgos locativos, y eléctricos.</p> <p>El riesgo locativo es observado por inadecuado almacenamiento de los diferentes elementos y materiales requeridos para el desarrollo de las actividades, además en el almacén de la zona 3, se evidencia la presencia de acumulación de agua en el piso ocasionada por las goteras del techo.</p> <p>Lo cual puede ocasionar riesgo de caídas por desplome, de objetos, y por superficies deslizantes.</p>	Abierta

	<p>Respecto al deficiente orden y aseo, se pueden presentar posibles choques o golpes contra objetos, caídas al mismo nivel.</p> <p>El riesgo eléctrico es evidenciado en el almacén de medidores por cables en mal estado, y conexiones eléctricas expuestas, cabe destacar que la presencia de materiales de fácil combustión como papel y cajas, pueden ocasionar choques eléctricos, quemaduras e incendios.</p>	
OCIG-242	<p>Deficiencia en la calidad y en la oportunidad de entrega de la Dotación y Elementos de Protección Personal (EPP).</p> <p>En los recorridos realizados los días 17 y 24 de marzo de 2022 correspondiente a la zona 2, se entrevista a ocho trabajadores los cuales manifiestan que la dotación es entregada de forma parcial, informan que es de mala calidad y en ocasiones no se entrega la talla que corresponde, esto por falta de stock en el almacén. Asimismo, se puede observar que los overoles se encuentran deteriorados.</p> <p>En cuanto algunos de los elementos de protección personal (EPP) se evidencia que los guantes, se encuentran estropeados y su reposición es demorada, por lo cual el personal los utiliza en esta mala condición, esto genera riesgo para el trabajador en el desarrollo de sus actividades.</p>	Abierta
OCIG-281	<p>Inoportunidad en el trámite de los permisos de trabajo en alturas acorde con lo establecido en el artículo 15 de la Resolución 4272 del 27 diciembre de 2021, por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.</p>	Abierta
OCIG-286	<p>Omisión del diligenciamiento de los formatos de chequeo preoperacional acorde con lo establecido en la Resolución 20223040040595 del 12 de julio de 2022, por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones y su anexo.</p>	Abierta

Fuente: OCIG Elaboración propia

En revisión de los planes de mejoramiento vigentes, productos de las auditorias regulares ejecutadas por la Contraloría, no se reportan actividades de mejora relacionadas con el proceso de Gestión del Talento Humano.

5.1.5 Verificar el estado de la ejecución contractual asociada al proceso.

Se verifico la base de datos reportada por la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa, relacionada con la contratación suscrita entre el 2020 y el 30 de abril de 2023, se observó lo siguiente:

Tabla No. 3 Relaciones contratos por vigencia

Vigencia	Cantidad	Valor
2020	1	\$635.141.760
2021	74	\$115.867.756.531
2022	59	\$10.599.867.529.
2023	42	\$2.157.971.204

Fuente: OCIG Elaboración propia

La contratación asociada se concentro en la vigencia 2021, lo que corresponde al cumplimiento convencional correspondiente al Plan Adicional en Salud mediante el contrato 1-05-14400-1284-2021, contrato que se encuentra prorrogado en tiempo de 7 meses con fecha nueva fecha de terminación 30 de noviembre de 2023, y con adición del \$44.238.255.997, para un valor total de \$148.114.911.632.

El 79,56% de la contratación asociada al proceso auditado corresponde a contratos de prestación de servicio con persona natural para apoyar la gestión empresarial de proceso de Gestión del Talento Humano.

Tabla No. 4 Relaciones contratos por estado

Estado	Cantidad
En ejecución	50
Terminado	119
Liquidado	16

Fuente: OCIG Elaboración propia

De los 50 contratos en ejecución con corte a 30 de abril 42 corresponden a contratos de apoyo a la gestión del proceso; los cuales no fueron objeto de análisis por parte del equipo auditor. Para la vigencia 2023 se desarrollan los siguientes contratos:

Tabla No. 5 Relaciones contratos por estado

Número del contrato	Objeto	Valor
2-05-14200-0128-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA ACOMPAÑAR A LA DIRECCIÓN MEJORAMIENTO CALIDAD DE VIDA EN LA ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO E INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO RAMÓN B. JIMENO	61.292.000
2-05-14200-0309-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA ASESORAR Y ACOMPAÑAR A LA DIRECCIÓN MEJORAMIENTO CALIDAD DE VIDA EN TEMAS RELACIONADOS CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, COMITÉS OBRERO-PATRONALES Y DEMÁS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL QUE SE REQUIERAN CON LOS TRABAJADORES.	107.481.000
2-05-14200-0415-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PROCESO DE SELECCIÓN Y LA ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA.	40.887.000
2-05-14200-0548-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SISTEMATIZACIÓN DE NOTAS, ASÍ COMO LA GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y CONVIVENCIAL PARA EL COLEGIO RAMÓN B JIMENO, MEDIANTE EL ALQUILER DE UNA PLATAFORMA WEB ESPECIALIZADA EN EVALUACIÓN ACADÉMICA	30.115.800
2-05-14200-0550-2023	REALIZAR ACTIVIDADES OPERATIVAS DE GESTIÓN DOCUMENTAL EN LO CONCERNIENTE A LA RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO, PROCESAMIENTO ELECTRÓNICO, ORGANIZACIÓN, ALISTAMIENTO FÍSICO, INSERCIÓN DOCUMENTAL Y ELABORACIÓN DE INVENTARIOS EN CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD VIGEN	23.683.000
2-05-14200-0558-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES RELACIONADOS CON LOS PROCESOS EDUCATIVOS Y CONVIVENCIALES EN EL COLEGIO RAMÓN B. JIMENO	60.654.000
2-05-14200-0576-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA DIRECCIÓN MEJORAMIENTO CALIDAD DE VIDA EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE HISTORIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS Y EXFUNCIONARIOS EN CUANTO A ROTULACIÓN, EXPURGO, ORGANIZACIÓN, FOLIACIÓN, Y DILIGENCIAMIENTO DE REGISTRO DE LA HOJA DE CONTROL.	23.683.000

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

2-05-14200-0577-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA DIRECCIÓN MEJORAMIENTO CALIDAD DE VIDA EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE HISTORIAS LABORALES	23.683.000
2-05-14200-0595-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO DIRECCIÓN MEJORAMIENTO CALIDAD DE VIDA EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN	23.683.000
2-10-14200-0728-2023	ADQUISICIÓN DE COLCHONETAS PARA EL COLEGIO RAMÓN B JIMENO, DANDO CUMPLIMIENTO A LO PACTADO EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO VIGENTES FORTALECIMIENTO INTEGRAL ART. 129 SEMSDS - ART 161 SERP	26.691.700
2-05-14200-0774-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN MEJORAMIENTO CALIDAD DE VIDA EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD, ENMARCADA POR LOS PLANES Y POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS, TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN	33.438.000
2-05-14300-0179-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA DIRECCIÓN GESTIÓN DE COMPENSACIONES EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA DE ACTIVOS.	42.116.712
2-05-14300-0450-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA DIRECCIÓN GESTIÓN DE COMPENSACIONES, EN LA DEPURACIÓN Y CONSULTA DE BASES DE DATOS REFEREN	37.920.000
2-05-14300-0724-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN GESTIÓN DE COMPENSACIONES EN EL CARGUE, MANEJO Y CONTROL DE NOVEDADES DE LA	42.116.712
2-05-14400-0015-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA ZONA 5 DE OPERACIÓN DE	34.760.000
2-05-14400-0019-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN DE SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL EN LA EJECUCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LLA QUE LE SEA ASIGNADA POR EL SUPERVISOR DEL CONTRATO.	39.011.000
2-05-14400-0021-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN HIGIENE INDUSTRIAL PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y O	81.147.000
2-05-14400-0028-2023	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DESDE EL COMPONENTE JURÍDICO A LA DIRECCIÓN DE SALUD Y A LA DIVISIÓN DE SALUD OCUPACIONALIZACIÓN Y ACCIONES DE TUTELA	111.610.800
2-05-14400-0038-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTION EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA ZONA 2 DE OPERACIÓN D	34.760.000
2-05-14400-0039-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST), PARA LA ASESORÍA Y APOYO EN PROCESOS DE PLANEACI	81.147.000
2-05-14400-0061-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN DE SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL EN LAS ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y	66.876.000
2-05-14400-0093-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN DE SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL, EN LA EJECUCION Y MANTENIMIENTO DEN LA QUE LE SEA ASIGNADA POR EL SUPERVISOR DEL CONTRATO	61.303.000
2-05-14400-0108-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN DE SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL EN LA EJECUCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LLA QUE LE SEA ASIGNADA POR EL SUPERVISOR DEL CONTRATO.	61.303.000

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
SUBPROCESO: AUDITORIAS DE LA OCIG**



FORMATO: INFORME PRELIMINAR DE AUDITORÍA

2-05-14400-0109-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN DE LA DIRECCION SALUD - SALUD OCUPACIONAL, CON EL FIN DE REALIZAR LAS ACT	34.760.000
2-05-14400-0122-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA ZONA 1 DE OPERACIÓN DE	34.760.000
2-05-14400-0123-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA GERENCIA DE TECNOLOGÍASOR DEL CONTRATO	34.760.000
2-05-14400-0124-2023	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL Y A LA GERENCIA CORPORATIVA DE GESTIÓN HUMANA	69.245.000
2-05-14400-0125-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN DE LA DIRECCION SALUD - DIVISION SALUD OCUPACIONAL, EN LA IMPLEMENTACIÓN	34.760.000
2-05-14400-0134-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST), PARA LA ASESORÍA Y APOYO EN LA ELABORACIÓN O AADMINISTRATIVAS Y OPERATIVAS DE LA EAAB - ESP.	81.147.000
2-05-14400-0142-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL EN LA RECOPIACIÓN, VERIFICACIÓN, CONSO DE LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).	66.876.000
2-05-14400-0150-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA ZONA 4 DE OPERACIÓN DE	34.760.000
2-05-14400-0232-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN DE SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL EN LA EJECUCIÓN Y MANTENIMEINTO DE LOGERENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA EAAB-ESP, O EN LA QUE LE SEA ASIGNADA POR EL SUPERVISOR.	39.011.000
2-05-14400-0242-2023	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN DE SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL, EN LA EJECUCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS PRLA QUE LE SEA ASIGNADA POR EL SUPERVISOR DEL CONTRATO.	75.540.000
2-05-14400-0292-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTION EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA ZONA 3 DE OPERACIÓN D	34.760.000
2-05-14400-0455-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN SALUD – DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL, EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVI	62.950.000
2-05-14400-0519-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN SALUD - DIVISIÓN SALUD OCUPACIONAL, EN TEMAS DE SALUD EN E LA DIVISIÓN DE SALUD.	28.440.000
2-10-14400-0662-2023	COMPRAVENTA DE PROTECTOR SOLAR PARA SER ENTREGADO A LOS FUNCIONARIOS DE LA EAAB-ESP, VINCULADOS BAJO CONTRATOS A TÉRMINO FIJO YDE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	19.137.580
2-05-14600-0116-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DESDE EL COMPONENTE TÉCNICO A LA DIRECCIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS PROYECTOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG Y DEMÁS PROYECTOS A CARGO DEL AREA	107.532.000
2-05-14600-0258-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LA DIRECCIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS A CARGO DEL ÁREA	37.920.000

2-05-14600-0272-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DESDE EL COMPONENTE JURÍDICO A LA DIRECCIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS A CARGO DEL ÁREA.	45.948.000
2-05-14600-0416-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DESDE EL COMPONENTE JURÍDICO A LA DIRECCIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS PROYECTOS DE TELETRABAJO, MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DEMÁS PROYECTOS A CARGO DEL ÁREA	55.620.000
2-05-14600-0517-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DESDE EL COMPONENTE TÉCNICO A LA DIRECCIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS PROYECTOS MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS, ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, MANUALES DE FUNCIONES Y DEMÁS PROYECTOS A CARGO DEL ÁREA	110.681.900

Fuente: OCIG Elaboración propia

5.1.6 Verificar el cumplimiento de la ejecución de los Subcomités en las gerencias que lideran el proceso.

En concordancia con el artículo Decimo Primero de la Resolución 0164 del 24 de marzo de 2015 “Por la cual se crean y se reglamentan los subcomités de Control Interno en la Empresa de Acueducto., Alcantarillado y Aseo de Bogotá – EAB-ESP”: “...De cada reunión de los Subcomités de autocontrol se levantara un acta, refrendada por quien la preside junto con el secretario, cuyo original reposara en la oficina respectiva, y una (1) copia deberá ser enviada a la Oficina Control Interno y Gestión dentro de los 5 días hábiles siguientes a su celebración...” en determinación de los subcomités de Control Interno en la EAAB-ESP, es preciso mencionar que la Gerencia de Gestión Humana en la vigencia 2022 envió a la OCIG 6 Actas de los comités realizados en las fechas 15/02/2022, 9/05/2022, 18/07/2022, 12/08/2022, 5/10/2022 y 1/12/2022, para la vigencia 2023 se han desarrollado en las fechas 9/02/2023 y 20/04/2023, donde se trataron los siguientes temas: Indicadores, planes de mejoramiento de la OCIG, planes de mejoramiento de Órganos de Control, seguimiento a contratos en ejecución, entre otros.

5.2 Comunicaciones de Alertas tempranas.

Durante la Auditoría no se produjeron comunicaciones de alertas.

6. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA.

6.1 Aspectos Generales.

El equipo auditor evidencia gestión en el marco de la ejecución de las actividades de los procedimientos objeto de la auditoría al igual que la experticia que conforma el equipo de trabajo que hace parte del proceso de Gestión del Talento humano.

Durante la auditoría, se observa que el proceso de talento humano es realizado conforme a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano emitida internamente por la empresa y de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Se logró abordar mediante la realización de pruebas de escritorio, la verificación de ejecución de treinta y seis (36) controles establecidos en la matriz de riesgos frente a la ejecución de los procedimientos, comprobando la periodicidad, diseño y materialización del riesgo.

Así mismo, se verifico la existencia y medición de indicadores de gestión formulados en los diez (10) subprocesos del proceso auditado, los cuales fueron verificados en los acuerdos de gestión de las vigencias 2022 y 2023, evidenciando cumplimiento en las metas programadas.

Por otro lado, se verifico que el proceso no cuenta con planes de mejoramiento vigentes; no obstante, se identificaron 11 acciones en el plan de mejoramiento OCIG que corresponden a elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero no son de competencia directa del proceso.

Respecto al proceso de capacitación se debe consolidar en un solo instrumento las actividades a ejecutar en la vigencia de acuerdo con las necesidades expuestas por las áreas.

El análisis y evaluación al plan de bienestar e incentivos, refleja parte del seguimiento a las actividades, pero no se realiza en su totalidad, evidenciando debilidad en el control.

6.2 Fortalezas.

- Compromiso y disposición del equipo de trabajo del proceso para ejecutar las actividades y aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Contar con herramientas tecnológicas que soportan y apalancan el cumplimiento de las actividades como por ejemplo la herramienta para la liquidación y pago de nómina.
- El subproceso Gestión de Compensación cuenta con actividades de control con diseño y solidez fuerte.
- La gestión de cartera asociada con los préstamos de vivienda presenta un nivel alto de recuperación.
- El proceso de adjudicación de préstamos de vivienda cuenta con parámetros y mecanismos de control eficientes.

6.3 Observaciones

Las observaciones deben ser objeto de Plan de Mejoramiento en el marco del procedimiento de - Mejoramiento Continuo- de la EAAB-ESP, con el fin de eliminar las causas que les dieron origen. La OCIG analizará y verificará la efectividad de las acciones formuladas y gestionadas en el marco de los seguimientos a los Planes de mejoramiento o en próximas auditorías del proceso.

OBSERVACIÓN 1	
Condición	<p>Debilidad en el ejercicio de planeación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).</p> <p>De acuerdo con la información suministrada por el Subproceso de Desarrollo y las pruebas de recorrido realizadas el 5 y 7 de junio de 2023, se indagó por la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2020-2023 y el plan de acción del PIC para las vigencias 2022 y 2023; evidenciando debilidad en la planeación del PIC, al no contar con el Plan de acción para la vigencia 2023, que identifique de manera concreta las actividades de capacitación y entrenamiento a desarrollar en cada uno de los ejes definidos en el PIC 2020-2023; adicional, el Subproceso de Desarrollo solicita de manera tardía las necesidades de capacitación para la vigencia, se verifica que los correos remitidos donde solicita las necesidades de capacitación para la vigencia 2023 tienen fecha 17 y 18 de enero de 2023 y para su entrega por parte de estas el 15 de febrero de 2023.</p>

OBSERVACIÓN 1

	<p>Lo anterior configura el incumplimiento del numeral 6.2.1 del PIC 2020-2023-versión 2.0; donde se establece:</p> <p><i>“Con base en lo anterior, el presente Plan se estructura en sus líneas, objetivos, temáticas y actividades para un período de cuatro (4) años y será actualizado anualmente en lo referente a cronogramas y actividades según lo solicitado en cada vigencia, y en caso de requerirse, para adaptar sus estrategias a modificaciones legales que puedan presentarse”.</i></p> <p>También el incumplimiento al Artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 612 de 2018, que establece:</p> <p><i>“Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.”</i></p>
Criterios	<p>Plan Institucional de Capacitación 2020-2023 Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción (...)</p>
Causas	<p>Debilidad en la aplicación de los procedimientos asociados a la elaboración del PIC.</p>
Consecuencia / efecto	<p>Incumplimiento normativo en la construcción del PIC. Falta de cobertura de los ejes temáticos del PIC.</p>
Evidencia	<p>ACE-7-16-ayuda de memoria mesa de trabajo desarrollo.</p> <p>Correos respuesta solicitud necesidades PIC: La Gerencia de Tecnología respondió la solicitud el 17 de febrero de 2023. Secretaría General, el 17 de febrero – detalla las necesidades de capacitación en el correo, pero no adjunta la matriz. Gerencia Corporativa del servicio al cliente – 16 de febrero de 2023. Gerencia Corporativa de Planeamiento y Control – 08 de marzo de 2023. No se cuenta con soportes de las demás áreas de la Empresa.</p>
Responsable	<p>Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa – Dirección Mejoramiento Calidad de Vida.</p>
Corresponsables	
Proceso asociado	<p>Proceso Gestión del Talento Humano - Subproceso de Desarrollo.</p>
Áreas de apoyo para el Aseguramiento del mejoramiento continuo	
Recomendaciones de la OCIG a la observación	<p>Fortalecer el proceso de planeación del PIC.</p>

OBSERVACIÓN 2

	<p>Incumplimiento en la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.</p> <p>En la verificación efectuada a los informes de cumplimiento del plan de bienestar, publicados en el autocontrol de los acuerdos de gestión con corte enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2023, informe de bienestar e incentivos 2022 y de acuerdo con lo informado verbalmente en mesa de trabajo realizada el 14 de junio de 2023 con los responsables del subproceso no se contemplan actividades relacionados con el plan de incentivos a pesar de tener definidos cinco (5) tipos de incentivos</p>
Condición	

OBSERVACIÓN 2

	<p>distribuidos en 11 categorías incumpliendo lo establecido en el numeral 3.2” Plan de Incentivos” del Plan de Bienestar e Incentivos Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP del 09 de enero de 2020.</p> <p>Adicional, no se logró evidenciar en los informes, el seguimiento a las actividades como crédito de vivienda, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, servicios de casino, servicios de transporte para empleados, entre otras actividades que están contempladas en el plan de bienestar y que son susceptibles de seguimiento.</p> <p>Incumpliendo con la establecido los numerales 3.2.4.1 Incentivos Formales, 3.2.4.2 Reconocimientos y 3.2.4.5 Gestión del conocimiento e innovación, del PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ – ESP – MPEH0612M01.</p>
Crterios	Plan de Bienestar e Incentivos Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP Aprobado el 09 de enero de 2020.
Causas	Falta de análisis y adaptación de los lineamientos aplicables al entorno de la empresa.
Consecuencia / efecto	Incumplimiento de los objetivos del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.
Evidencia	Informes de cumplimiento del plan de bienestar período enero, febrero, marzo, abril y mayo 2023. Informe plan de bienestar e incentivos vigencia 2022. ACE-7-17- Ayuda de memoria mesa de trabajo bienestar.
Responsable	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa – Dirección Mejoramiento Calidad de Vida.
Corresponsables	
Proceso asociado	Subproceso de Bienestar.
Áreas de apoyo para el Aseguramiento del mejoramiento continuo	
Recomendaciones de la OCIG a la observación	Revisar los lineamientos internos para la elaboración del plan de acción de bienestar e incentivos y ejecutar y hacer seguimiento a las actividades planteadas.

OBSERVACIÓN 3

	<p>Inadecuada identificación de riesgos y deficiencia en diseño y ejecución de controles</p> <p>Revisada la matriz de riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano del 20 de noviembre de 2020, se identificaron los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con seis (6) riesgos de gestión y tres (3) riesgos de corrupción identificados, sin embargo, no se identificó riesgo asociados a las actividades de los subprocesos de Desarrollo Organizacional y Desvinculación. • Se identificaron actividades que no cumplen con la función del control, dado que estos pretenden verificar que las actividades se ejecuten correctamente conforme a lo establecido en los procesos, políticas y demás lineamientos, así: CTH29- Definición del programa de SST. CTEH33 - Asignación de recursos para la implementación del SGSST.
Condición	

OBSERVACIÓN 3

CTEH37 – Seguimiento al indicador de cobertura del Plan de Capacitación SST.

- Controles con diseño inadecuado, es decir que no cumplen con los atributos establecidos para su descripción (responsable, segregación y autoridad del responsable, periodicidad, propósito, como se realiza la actividad de control, que pasa con las observaciones o desviaciones, evidencia de la ejecución del control), así:

CTEH01: en primera instancia se realiza una verificación cruzada por cada uno de los liquidadores, correspondiente a las novedades cargadas en el sistema. Posteriormente se realiza en envío de los resultados de la primera revisión a la coordinación de Nómina.

CTEH13: se cuenta con la reglamentación para la asignación de los auxilios educativos y becas a los trabajadores oficiales que se aplican según las resoluciones 920 y 921 de 2016, así como los procedimientos que regulan los aspectos específicos para el otorgamiento y control de los auxilios y las becas.

CTEH14: en el marco del trabajo anual SST en el eje temático de emergencias se establece el cronograma anual de inspecciones a instalaciones, maquinaria y equipos de emergencia. Se realiza seguimiento bimestral y auditoria anual al SG SST.

CTEH15: en el marco del trabajo anual SST en el eje temático de emergencias se establece el plan de mantenimiento de equipos de emergencia. Se realiza seguimiento bimestral y auditoria anual al SG SST.

- Controles con debilidad en la ejecución, en la revisión se identificó que la mayoría de los controles no describe la periodicidad de su ejecución (diario, mensual, semestral, anual) impidiendo el seguimiento oportuno para evitar la materialización del riesgo, así:

CTEH11: de acuerdo con lo definido en el procedimiento de selección, el profesional de la Dirección Mejoramiento Calidad de Vida solicita el certificado de aptitud médica a la División Salud Ocupacional, y revisa si el concepto corresponde a "Recomendaciones" o "Restricciones".

CTEH16: a través de campañas de sensibilización, se generan piezas comunicativas que invitan a los trabajadores que desarrollan tareas críticas a la utilización de los EPP y a la práctica del autocuidado en cada una de sus actividades, estas piezas se divulgan a través de los canales de comunicación de la empresa, o mediante actividades de sensibilización presenciales a cargo de la División de Salud Ocupacional.

CTEH08: El servidor público verifica la información de la hoja de vida del candidato, con el fin de validar que cumple los requisitos definidos en el Manuales de funciones (Resoluciones vigentes de Manuales de funciones para trabajadores oficiales y empleados públicos).

De acuerdo con lo anterior, se evidencia incumplimiento con lo establecido en la Guía de Riesgo y diseño de controles para entidades públicas versión 4, numeral 3.2.2 valoración de los controles - diseño de controles y los parámetros de calidad de la descripción de un control establecidos en el formato MPFD802F02-procedimiento.

OBSERVACIÓN 3

Criterios	Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 4. Formato MPFD802F02- procedimiento.
Causas	Debilidad en la identificación de riesgos del proceso.
Consecuencia / efecto	
Evidencia	ACE-7-14 ayuda de memoria mesa de trabajo Desarrollo Organizacional. AGE-3-1 MPEE0301F01_Matriz de Riesgos T. Humano_20nov20.
Responsable	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa.
Corresponsables	
Proceso asociado	Proceso de Gestión del Talento Humano.
Áreas de apoyo para el Aseguramiento del mejoramiento continuo	Dirección de Gestión de Calidad y Procesos.
Recomendaciones de la OCIG a la observación	<p>Considerar la propuesta de los siguientes riesgos identificados por el equipo auditor:</p> <p>Inoportunidad en la modificación y actualización de la estructura organizacional y planta de cargos que afecte el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la misionalidad de la Empresa.</p> <p>Multas o quejas por los funcionarios debido al incumplimiento del trámite oportuno del proceso de desvinculación.</p>

OBSERVACIÓN 4

Condición	<p>Inoportunidad en la ejecución de la actividad “aplicar la herramienta de evaluación para el desarrollo y la eficacia”.</p> <p>Mediante mesa de trabajo realizada el 16 de mayo de 2023 con los responsables del subproceso de Desarrollo Organizacional, se verificó el avance de la evaluación anual de las competencias a los trabajadores que ingresaron después de 25 de noviembre de 2015, evidenciando que en la segunda fase, es decir, a partir del 1 de diciembre de 2020 a la fecha no se ha cumplido con dicha evaluación y que únicamente se ha realizado la concertación y el cargue de los compromisos laborales por parte de los jefes de las dependencias en la herramienta desarrollada para tal fin, así mismo la caracterización del proceso define la responsabilidad de esta actividad en la Dirección de Desarrollo Organizacional, incumpliendo con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numeral 14, Artículo 32 del Acuerdo 11 de 2013 que establece: <i>“Realizar la evaluación de las competencias requeridas por los servidores públicos, con el fin de elaborar y aplicar los planes de cierre de brechas”.</i> • Política N°1 del procedimiento MPEH08080P Evaluación para el desarrollo y la eficiencia; que establece: <i>“La evaluación para el desarrollo se debe realizar anualmente para los trabajadores oficiales vinculados a la Empresa a partir de la firma de la convención colectiva de trabajo vigente(25-nov-2015), (...)”.</i>
Criterios	Acuerdo 11 de 2013. Artículo 32 La Dirección Mejoramiento Calidad de Vida tendrá las siguientes responsabilidades:

OBSERVACIÓN 5

		diciembre 15 de 2015		
Reporta de falta sin justa causa	2019	Decreto 2127 de 1945	Actualizado	Decreto 2541 de 1945
		Ley 734 2002	Derogada	Ley 1952 de 2019 Ley 2094 de 2021
Administración del Centro de Atención al trabajador	2020	Circular 15 de 2015, Radicación y trámite de incapacidades	Actualizada	Esta circular se expide anualmente
		Circular 1410001-2015-019 Reconocimiento y disfrute de vacaciones	Actualizada	Esta circular se expide anualmente

Subproceso Desarrollo Organizacional:

Procedimiento	Año	Norma citada	Estado	Norma vigente
Creación o modificación manuales de funciones de la EAAB-ESP	2020	Decreto Ley 1227 de 2005	Derogado	Decreto 1083 de 2015
		Decreto 807 del 2019	Derogado	Decreto 221 de 2023

Lo anterior, evidencia incumplimiento a la política No. 2 del procedimiento MPFJ0104P identificación de requisitos legales y otros requisitos que establece:

“Las Gerencias y la Secretaría General a través de los líderes de los sistemas de gestión y procesos, son los responsables de identificar los cambios normativos que impacten el enfoque del sistema y/o proceso de la Empresa; así mismo, deben publicar la matriz de requisitos legales y otros requisitos debidamente consolidada por procesos en el link: Lotus/Archivo Electrónico/Sistema Integrado de Gestión/Normograma/Requisitos legales, con una periodicidad de seis (6) meses; en el evento que no se identifiquen cambios normativos aplicables debe realizar la justificación mediante ayuda de memoria y publicarla en el link descrito”.

Criterios	MPFJ0104P - Procedimiento identificación de requisitos legales y otros requisitos AG-8-1-15100-2023-0053 Asesoría Legal-Actualización Matriz de requisitos legales.
Causas	Inoportunidad de la actualización de requisitos legales.
Consecuencia / efecto	Sanciones por lo entes de control debido a la no aplicación de las normas vigentes en las actividades del proceso. Reprocesos en la ejecución de las actividades por no contar con lineamientos claros.
Evidencia	Consulta en el link de lutos.
Responsable	Gerencia de Gestión Humana y Administrativa.
Corresponsables	
Proceso asociado	Gestión del Talento Humano.
Áreas de apoyo para el Aseguramiento del mejoramiento continuo	Oficina de Asesoría Legal.
Recomendaciones de la OCIG a la observación	Realizar la actualización de requisitos legales de acuerdo con lo estipulado en los procedimientos correspondientes.

7. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA.

No.	RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA	RESPONSABLE
1	Revisar y ajustar los objetivos del proceso y de los procedimientos de acuerdo con las características SMART que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en su política de planeación institucional.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa
2	Realizar revisión y ajuste de las actividades relacionadas con la etapa del PLANEAR del ciclo PHVA, por ejemplo, Vinculación y Administración del Talento Humano.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa
3	Ajustar el proceso de toma de decisiones frente a la provisión de vacantes definitivas con contratos a término indefinido, dado que a la fecha de cierre de esta auditoría la Empresa tiene alrededor de 700 cargos vacantes.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa
4	Implementar canales de recepción para la creación del banco de hojas de vida de la EAAB-ESP.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa
5	Unificar el seguimiento de los indicadores de gestión junto con los definidos en los Planes Institucionales asociados al proceso.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa
6	Definir dentro del PIC los tiempos de ejecución del programa de reinducción.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa
7	Revisar la pertinencia que unificar el procedimiento MPEH0503P “Reinducción” vigencia 2014 con el procedimiento MPEH0502P “Inducción y Reinducción” vigencia 2023 documentados en el mapa de procesos, toda vez que puede ocasionar confusión en el momento de ejecutar las actividades relacionados con este tema.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa
8	Mejorar los tiempos de atención frente a las situaciones de administración de personal, que se han visto afectadas por una posible coadministración en este aspecto con las organizaciones sindicales.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa

Dificultades del proceso Auditor

Equipo Auditor	
Auditor Líder	Nohemí Perdomo Ramírez
Auditor Líder de Equipo	Edwin Fernando Bermúdez Mahecha
Auditor	Mongui Gutiérrez Vargas

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los **25** días del mes de **julio** del año **2023**

Nohemí Perdomo Ramírez
Jefe Oficina de Control Interno y Gestión