

	<b>INFORMES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.02.01
			<b>Versión</b> 06	

**813.25.01.000667.24**

Página 1 de 4

<b>TÍTULO:</b>	Informe de auditoría de cumplimiento al proceso de gestión de las novedades por concepto de incapacidades en la vigencia 2024.
<b>FECHA:</b>	3 de diciembre de 2024
<b>ELABORÓ:</b>	<b>Samuel Ibarra León</b> // Apoyo a la Oficina de Control Interno de Gestión.
<b>REVISÓ:</b>	<b>Lida Zaret Gamboa Gonzalez</b> // Jefe de Control Interno de Gestión.
<b>OBJETO:</b>	Dar a conocer el resultado del proceso de auditoría, como tercera línea de defensa, al cumplimiento de los parámetros legales y procedimentales para la gestión adelantada con relación a la gestión del cobro a cuentas de las EPS deudoras derivadas de las incapacidades.
<b>DESTINATARIOS</b>	<b>Angela Patricia Rojas Combariza</b> //Agente Especial
	<b>Iván Pavel Madero Pérez</b> //Jefe Oficina Asesora Jurídica/Líder 1 Oficina Talento Humano (e)
	<b>Andrés Felipe Daza Higuera</b> / Tecnólogo Talento humano

## INTRODUCCIÓN.

La Oficina de Control Interno de Gestión como tercera línea de defensa presenta el informe del resultado obtenido en el marco del proceso de auditoría aperturado el pasado 7 de octubre de 2024, respecto del cumplimiento a la gestión adelantada por la Oficina de Talento Humano, referente a las novedades generadas por concepto de incapacidades, incluida la tarea para el cobro a las EPS deudoras.

### 1. OBJETIVO.

Evaluar el cumplimiento de los criterios legales y los establecidos en el procedimiento interno para el registro, transcripción, seguimiento, control de incapacidades y la gestión de cobro y archivo de las mismas.

	<b>INFORMES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento: FORMATO</b>
				<b>Código: 51.29.02.01</b>
			<b>Versión 06</b>	

**813.25.01.000667.24**

Página 2 de 4

## **2. ALCANCE.**

Análisis a la eficiencia de la gestión y al seguimiento y control relacionada con las novedades generadas por incapacidad de la vigencia 2024, con corte a 31 de agosto.

## **3. ARTICULACION CON EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO MECI.**

El seguimiento se encuentra enmarcado en el componente de evaluación de riesgos, en la séptima dimensión Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y dentro de la Política de Control interno de la EAAAY.

## **4. METODOLOGÍA.**

Por medio del cotejo de la información reportada por la Oficina de Talento Humano frente al cumplimiento de los parámetros legales y el procedimiento interno No. 51.20.10 V.03 del 25/08/2023; se pretende emitir un concepto sobre la eficiencia de la gestión adelantada por el área de talento Humano frente al control y seguimiento dado a las incapacidades generadas.

## **5. ANTECEDENTES.**

El 1 de octubre de 2024, inició el proceso de auditoría, informando a la Oficina de Talento Humano, mediante comunicación oficial No. 811.16.01.02554.24 el plan de trabajo, actividades a desarrollar, cronograma para la ejecución de las actividades, alcance, duración, criterios y objetivos. Se definieron como objetivos específicos de la auditoría, los siguientes: **i)** Evaluar la eficiencia y efectividad en la gestión de cobro por concepto de incapacidades, **ii)** Evaluar el cumplimiento de las etapas del procedimiento interno 51.20.10 para la administración de las novedades por concepto de incapacidades, y **iii)** Evaluar los controles

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 948.000.755-4</p>	<b>INFORMES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.02.01
			<b>Versión</b> 06	

**813.25.01.000667.24**

Página 3 de 4

adoptados por la Oficina de Talento Humano frente al ausentismo laboral en la empresa y sus causas.

El 1 de octubre de 2024, mediante comunicación oficial No. 811.16.01.02554.24, se solicitó información a la oficina de Talento Humano, otorgando un plazo hasta el 15 de octubre de 2024.

El día 7 de octubre de 2024 a las 2:00 p.m., se realizó una mesa de trabajo con la Oficina de Talento Humano, liderada por el profesional Omar Garcés Aranda, quien ocupaba el cargo de líder 1, para la época en que se desarrolló la reunión, con el acompañamiento del señor Andrés Felipe Daza, tecnólogo de talento humano y la señora Adriana Rodríguez-tecnóloga de talento humano; en el que se desarrolló un ejercicio de retroalimentación de los objetivos, alcance, duración, contexto del proceso auditado, indicando que la fuente para garantizar el ejercicio, es el reporte oportuno de información de calidad, con la finalidad de realizar el examen de las evidencias y documentos que soportan el proceso auditado y el cumplimiento de las disposiciones legales.

Como quiera que el 15 de octubre de 2024, no se recibe reporte de información; el 16 de octubre de 2024, a través de correo electrónico se reitera la solicitud información requerida desde el 1 de octubre de 2024, con el objetivo de no retrasar el cronograma de la auditoría.

El 22 de octubre de 2024, nuevamente se reitera la solicitud de información a la oficina de talento humano, reenviando los formatos para el diligenciamiento de los datos requeridos.

El 8 de noviembre de 2024, se encarga como líder 1 de la Oficina de Talento Humano, al jefe de la Oficina Asesora Jurídica, a quien se informa mediante comunicación oficial interna No. 811.16.01.02959.24 del proceso de auditoría. En atención a los cambios suscitados en la Oficina de Talento Humano con ocasión de la renuncia del líder, se concede por tercera vez, un nuevo plazo para el suministro de la información, que

	<b>INFORMES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.02.01
			<b>Versión</b> 06	

**813.25.01.000667.24**

Página 4 de 4

vencía el pasado 15 de noviembre. Esta situación fue advertida mediante correo electrónico, el mismo 15 de noviembre de 2024.

A corte 3 de diciembre de 2024, la Oficina de Control Interno de Gestión no recibió información por parte de la Oficina de Talento Humano; pese a todos los esfuerzos para contar con los datos requeridos; por tanto, no fue posible desarrollar el proceso de auditoría orientado a realizar contribuciones significativas a la empresa.

## **6. RESULTADOS DEL ANÁLISIS.**

La Oficina de Control Interno de Gestión no pudo recopilar información para comprender el proceso auditado. Esta situación se presenta por incumplimiento en el reporte de información por parte de la Oficina de Talento Humano, situación que impidió cumplir los objetivos trazados en el plan de trabajo.

Al no efectuarse la evaluación por la causa señalada, se identifica un riesgo que se materializa por no reportarse información.

## **7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

Para la vigencia 2025, se incluirá dentro del plan estratégico de auditoría, la auditoría a la gestión adelantada por el área de talento Humano frente al trámite, control y seguimiento dado a las incapacidades generadas.

**SAMUEL IBARRA LEÓN**

Apoyo a la Oficina de Control Interno de Gestión

**LIDA ZARET GAMBOA GONZÁLEZ**

Jefe Oficina de Control Interno de Gestión