

Popayán, 08 de agosto de 2022

Doctora:

MARÍA BRAVO CUELLAR

Gerente Suplente

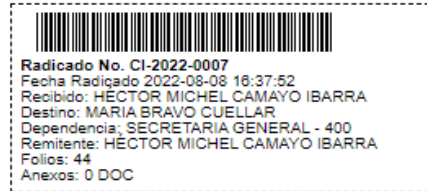
DIANA LORENA ASTUDILLO QUIRA

Subgerente Financiero y Administrativo

MÓNICA ANDREA VIDAL

Jefe Unidad de Apoyo de Personal

CEDELCA S.A. E.S.P.

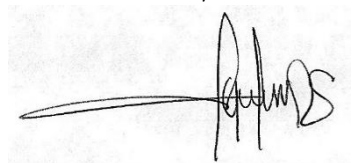


Asunto: Informe Final de Auditoría Interna al proceso de Talento Humano.

Cordial saludo,

De manera atenta y en atención al cumplimiento de las funciones designadas a mi cargo, me permito remitir el Informe Final de Auditoría Interna al proceso de Talento Humano adjunto al presente, refrendando la totalidad de observaciones, toda vez que no se surtió ninguna contradicción frente a las observaciones administrativas descritas en el informe preliminar, de igual forma y teniendo en cuenta la formulación del plan de mejoramiento remitido mediante correo electrónico el día 05/08/2022, frente al cual la oficina de Control Interno no tiene función de aprobación, se informa que sobre este se realizará el respectivo seguimiento y acompañamiento en las actividades descritas para la mejora del proceso de Talento Humano.

Atentamente;



OLGA LORENA DÍAZ CHAGÜENDO

Jefe Oficina de Control Interno

Proyecto: LEFG.

Anexa: Informe Final de Auditoría Interna al Proceso de Talento Humano- 42 folios.

INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. INFORMACIÓN GENERAL

Proceso Auditado: Gestión del Talento Humano	Dependencia: Unidad de Apoyo Administración de Personal
Equipo de trabajo: Mónica Andrea Vidal Bommer Calvache Riascos	Cargo: Jefe Unidad Profesional Universitario II
Fechas cronograma de auditoria: Del 11/07/2022 al 11/08/2022	Duración trabajo de campo (total días auditor): 14 días hábiles

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Realizar una evaluación objetiva, ordenada e independiente del proceso de Gestión del Talento Humano de conformidad con los requisitos normativos legales vigentes aplicables al mismo, y los establecidos internamente, con el fin de emitir concepto de evaluación acerca de los aspectos más importantes sobre la gestión del proceso basados en evidencias objetivas, facilitando los resultados obtenidos a disposición de la administración para que sean considerados en la toma de decisiones, agregando valor a través de las auditorías.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Verificar el cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables al proceso de Gestión del Talento Humano, y los establecidos internamente en la operación que se ejecuta dentro del mismo.
- Verificar el cumplimiento de los objetivos estratégicos trazables al proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con los indicadores de desempeño establecidos.
- Verificar el cumplimiento de la aplicación de los controles formulados a los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano; y evaluar la efectividad de los mismos.
- Verificar el grado de cumplimiento del proceso de mejora continua, a través de los resultados de ejecución de los Planes de Mejoramiento producto de las Auditorías Internas y Externas al proceso de Gestión del Talento Humano.
- Verificar la idoneidad, la adecuación, y la eficacia del sistema de gestión establecido e implementado por Centrales eléctricas del Cauca SA ESP, frente al proceso auditado que permita identificar las oportunidades para la mejora del sistema y de su desempeño.
- Proporcionar a la administración información para la toma de decisiones sobre la mejora del sistema de gestión.

3. ALCANCE

La Auditoría Interna se aplicará mediante evaluación del diseño y efectividad del Sistema de Control Interno del proceso de Talento Humano en Centrales Eléctricas del Cauca SA E.S.P y al seguimiento de la gestión del mismo durante la vigencia 2022, para verificar en forma selectiva el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, con corte a 30 de junio.

4. CRITERIOS DE AUDITORIA

INTERNOS:

- Resolución No. 04 (4 de enero de 2021) "Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico 2021-2025 de Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.
- Plan de Acción 2022 de Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.
- Resolución No. 21 de 01 de noviembre de 2019 "Por la cual se adopta la actualización del Manual de Procesos y Procedimientos de Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P."
 - PRGTH01-Procedimiento Elaboración de nómina.
 - PRGTH02-Reporte y cobro de incapacidades.
 - PRGTH03-Medicina preventiva y del trabajo.
 - PRGTH04-Reporte accidente de trabajo.
 - PRGTH05-Cumplimiento del programa de inducción, reinducción y capacitación.
 - PRGTH06-Practica de exámenes médicos ocupacionales y archivo de historias clínicas.
 - PRGTH07-Investigación de accidentes de trabajo e incidentes enfermedad laboral.
 - PRGTH08-Atención de emergencia.
 - PRGTH09-Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - PRGTH10-Gestión de cambio.
 - PRGTH11-Acciones preventivas, correctivas y de mejora.
 - PRGTH12-Sustitución pensional de sobrevivientes.
 - PRGTH13-Tramite para solicitar la pensión de vejez.
 - PRGTH14-Cuota parte pensional.
 - PRGTH15-Certificado laboral para bono pensional.
- Directiva de Gerencia No. 004 de 07 de noviembre de 2018 "Por medio del cual establece el procedimiento para la autorización y el disfrute de vacaciones de trabajadores de CEDELCA S.A. E.S.P."
- Directiva de Gerencia No. 001 de 23 de febrero de 2016 "Por la cual se reglamenta la atención y tramite de los Derechos de Petición y reclamaciones presentadas a CEDELCA S.A. E.S.P."
- Reglamento Interno de Trabajo Centrales Eléctricas del Cauca – Cédela S.A E.S.P. de enero de 2017.
- Resolución N°.007 del 11 de marzo de 2015 "Por medio de la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Requisitos, por competencias laborales, de la Empresa Centrales Eléctricas del Cauca S.A.
- Resolución No. 016 de 11 de junio del 2020 "Por medio del cual adopta la Política y Procedimiento de tratamiento de datos de Centrales Eléctricas del Cauca – Cédela S.A E.S.P."
- Procedimiento No. 001 – Procedimiento conformación del COPASST Y C. de Convivencia Laboral Centrales Eléctricas del Cauca – Cédela S.A E.S.P 2022.
- Plan Anual Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022.
- Resolución No. 17 del 30 de junio de 2020 "Por medio del cual del reglamento el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de Centrales Eléctricas del Cauca – Cédela S.A E.S.P."
- Resolución No. 20 de 27 de julio de 2020 "Por medio del cual se reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de Centrales Eléctricas del Cauca – Cédela S.A E.S.P."

- Demás reglamentación interna aplicable al proceso auditado.

EXTERNAS:

- Artículo 365 de la Constitución Política de Colombia
- Ley 142 de 1994 "Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo de Trabajo, modificado y adicionado por la Ley 2114 de 2021, modificado por la ley 1822 de 2017 y modificado por la Ley 50 de 1990.
- Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1755 del 30 de junio de 2015 - Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Acto legislativo 01 de 2005, por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política.
- Decreto 1072 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
- Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo.
- Demás normatividad aplicable al proceso auditado de acuerdo con los requisitos internos y externos (legales, reglamentarios).

5. EQUIPO AUDITOR

Auditor Líder: Olga Lorena Díaz Chagüendo	Cargo: Jefe de Oficina de Control Interno
Auditor de Apoyo: Luz Enith Fernández Gómez	Cargo: Profesional Universitario II Oficina Control Interno.

6. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

- Socialización el día 23/03/2022 a los líderes de proceso del PAAI 2022 formulado desde la OCI para su conocimiento de acuerdo al MANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO aprobado mediante Directiva de Gerencia No.008 del 04/06/2013 y vigente a la fecha, el cual establece: "*ARTÍCULO SÉPTIMO: PROGRAMA DE AUDITORIAS. La Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces, elaborará el calendario anual de auditorías en el cual se describen las auditorías a realizar durante la respectiva vigencia y la periodicidad con que se realizan. Cronograma que deberá socializarse con los coordinadores de las dependencias de la empresa, y los responsables de la información que se necesite para el desarrollo de las auditorias programadas.*".
- Notificación del Plan de Auditoría Interna al proceso de Gestión del Talento Humano a la Dra. Diana Lorena Astudillo Quira-Subgerente Financiero y Administrativo, Dra. Monica Andrea Vidal – Jefe de Unidad de Apoyo Administración de Personal según oficio con radicado CI-08072022-003605 mediante correo electrónico del 07/07/2022.
- Reunión de Apertura el día 11/07/2022, 4:00 a.m., mediante plataforma teams, con su respectivo registro de grabación.
- Se inicia trabajo de campo el 11/07/2022.

- Se solicita información de muestra para análisis, revisión y recopilación documental de evidencias mediante correo electrónico del 13/07/2022.
- Se solicita plazo por parte de los auditados para entrega de la información mediante correo electrónico del 13/07/2022.
- Se remite información de muestra mediante correo electrónico del 19/07/2022.
- Se notifica Informe Preliminar el día 29/07/2022.
- Se recibe correo electrónico del día 04/08/2022 solicitando ampliación de términos para la entrega de las observaciones al informe preliminar.
- Se recibe respuesta del auditado el día 05/08/2022.
- Se notifica informe final de auditoría el día 08/08/2022

7. HALLAZGOS IDENTIFICADOS

N.	Descripción de la Observación
1	<p>HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.1: No se evidencia la formulación del Plan Anual de Capacitaciones como instrumento idóneo para adquirir, mantener, actualizar, distribuir y evaluar el conocimiento de los trabajadores de la empresa, fortaleciendo sus competencias, de acuerdo con las necesidades empresariales; de manera que estas puedan aprender a hacer mejor las cosas, con el objetivo de optimizar sus resultados, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH, generando incumplimiento del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015 y de las disposiciones internas del Plan Estratégico 2021-2025 adoptado mediante resolución No. 004 del 04 de enero de 2021.</p> <p>EVIDENCIA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 el “<u>. Plan Integral de capacitación que dé cuenta de las actividades de capacitación programadas a los trabajadores de la empresa para la vigencia 2022 y los resultados de seguimiento a su último corte</u>”, frente al cual no se dio respuesta dentro de la documentación allegada a la OCI mediante correo electrónico del 19/07/2022. 2. Dentro de la documentación del SCI del proceso de Talento Humano no se evidencia acto mediante el cual se adopte el Plan Anual de Capacitaciones vigencia 2021 y 2022, en cumplimiento de las disposiciones del Plan Estratégico 2021-2025 adoptado mediante resolución No. 004 del 04 de enero de 2021 y su plan de acción vigencia 2021 y 2022, el cual establece como meta “3) Formular, aprobar y ejecutar los planes anuales de capacitaciones y bienestar social focalizados a las necesidades y con énfasis en innovación”. 3. Una vez verificada la información que reposa en la página web de la empresa no se evidencia el instrumento denominado Plan Anual de Capacitaciones vigencia 2021 y 2022 publicado. <p>En este sentido, si bien es cierto, el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece lo siguiente: “ARTÍCULO 21. Reglamentado por el Decreto 1127 de 1991. Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo: <i>Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha</i>”</p>

jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación."

El hecho de que CEDELCA SA ESP cuente con un menor número de trabajadores no significa que pueda desconocer otras normas de obligatorio cumplimiento para la empresa en cuanto a capacitación, como las siguientes:

Dentro de las obligaciones asignadas al empleador en materia de riesgos laborales, contenidas en el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1295 de 1994 está la obligación de brindar capacitación al trabajador en los riesgos a los que está expuesto, con la finalidad de que pueda prevenir la ocurrencia de accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Para la realización de tales capacitaciones se espera que el empleador efectivamente diseñe un plan de capacitación que este alineado con los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

En dicho plan de capacitación debe intervenir y vigilar el respectivo COPASST, lo cual está indicado en el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, así:

"Artículo 11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

"Parágrafo 1°. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

"Parágrafo 2°. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales."

(Decreto 1443 de 2014, art. 11)

CRITERIO:

Incumpliendo con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Incumpliendo las disposiciones internas del Plan Estratégico 2021-2025 adoptado mediante resolución No. 004 del 04 de enero de 2021 y su plan de acción vigencia 2021 y 2022, el cual establece como meta "3) Formular, aprobar y ejecutar los planes anuales de capacitaciones y bienestar social focalizados a las necesidades y con énfasis en innovación".

Incumpliendo las disposiciones internas de la Resolución No. 21 de 01 de noviembre de 2019 “Por la cual se adopta la actualización del Manual de Procesos y Procedimientos de Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P.”, frente a los siguientes procedimientos:

- PRGTH03-Medicina preventiva y del trabajo.
- PRGTH05-Cumplimiento del programa de inducción, reinducción y capacitación.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.2: No se evidencia la formulación del Plan Anual de Bienestar Social como instrumento idóneo para promover actividades de recreación y deporte de acuerdo con las necesidades empresariales, de manera que se pueda mejorar el clima laboral logrando un impacto positivo en el rendimiento de los trabajadores de CEDELCA SA ESP, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado para la GTH, generando incumplimiento de las disposiciones internas del Plan Estratégico 2021-2025 adoptado mediante resolución No. 004 del 04 de enero de 2021.

EVIDENCIA:

1. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 el **“Plan de Bienestar e Incentivos que dé cuenta de las actividades de bienestar programadas a los trabajadores de la empresa para la vigencia 2022 y los resultados de seguimiento a su último corte.”**, frente al cual no se dio respuesta dentro de la documentación allegada a la OCI mediante correo electrónico del 19/07/2022.
2. Dentro de la documentación del SCI del proceso de Talento Humano no se evidencia acto mediante el cual se adopte el Plan Anual de Bienestar Social vigencia 2021 y 2022, en cumplimiento de las disposiciones del Plan Estratégico 2021-2025 adoptado mediante resolución No. 004 del 04 de enero de 2021 y su plan de acción vigencia 2021 y 2022, el cual establece como meta “3) Formular, aprobar y ejecutar los planes anuales de capacitaciones y bienestar social focalizados a las necesidades y con énfasis en innovación”.
3. Una vez verificada la información que reposa en la página web de la empresa no se evidencia el instrumento denominado Plan Anual de Bienestar Social vigencia 2021 y 2022 publicado.

CRITERIO:

Incumpliendo las disposiciones internas del Plan Estratégico 2021-2025 adoptado mediante resolución No. 004 del 04 de enero de 2021 y su plan de acción vigencia 2021 y 2022, el cual establece como meta “3) Formular, aprobar y ejecutar los planes anuales de capacitaciones y bienestar social focalizados a las necesidades y con énfasis en innovación”.

3 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.3: No se evidencia la formulación del Plan Operativo del proceso de Gestión de Talento Humano vigencia 2022 como instrumento de autocontrol que describa las actividades permanentes (acciones diarias, semanales, mensuales) que desarrolla el proceso para el cumplimiento de su objetivo dentro de la empresa, y que pueden ayudar como guía a su equipo de trabajo para establecer y alcanzar las metas, y a la administración para llevar a cabo el seguimiento y evaluación al cumplimiento y oportunidad de esas actividades programadas, estableciendo su nivel de desempeño; lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando

riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

EVIDENCIA:

1. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 el **“Plan de acción del proceso de Gestión del Talento Humano que dé cuenta de las actividades programadas dentro del proceso para la vigencia 2022 y los resultados de seguimiento a su último corte”**, frente al cual la oficina de Talento Humano no envía documentación al respecto ni genera observación alguna sobre el respectivo Plan.
2. Al respecto se identificaron mediante lista de verificación elaborada por la OCI 60 unidades auditables y/o actividades que se desarrollan dentro del planear, hacer, verificar y actuar del proceso de Gestión del Talento Humano en CEDELCA SA ESP, que requieren de planeación, monitoreo, seguimiento y evaluación por parte de quien ejecuta la tarea, quien lidera el proceso y quien realiza evaluación a los resultados del mismo; mitigando el riesgo de incumplimiento en el quehacer de la GTH y facilitando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración. Lo cual a la fecha no se controla desde ninguna línea de defensa, y es necesario para la mejora del Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para el proceso.
3. Adicionalmente, se observa que el Plan de Acción 2022 de CEDELCA SA ESP, contiene únicamente el Plan Anual necesario para la consecución del Plan Estratégico 2021-2025; dejando sin formulación el Plan Operativo de Acción de cada Área o Unidad de la empresa que dé cuenta de las actividades programadas en el día a día de cada proceso; para el caso puntual del proceso de GTH para la vigencia 2022, y en consecuencia, no se evidencia seguimiento por parte del equipo de trabajo de la Unidad de Administración de Personal a esas tareas, dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.
4. Finalmente, se evidencia la recurrencia del hallazgo durante la auditoría interna al proceso vigencia 2021, sin mejora alguna a la fecha.
5. Situación frente a la cual es importante manifestar respecto a la estructura del Sistema de Control Interno establecida para la ejecución del proceso de planeación en CEDELCA SA ESP; se evidencia que si bien es cierto se cuenta con el “PRSP 02 Elaboración Plan de Acción Institucional” dentro del Manual de Procesos y Procedimientos actualizado con Resolución No.21 del 01 de noviembre de 2019 como se evidencia en la siguiente imagen:

7	SUBGERENCIA DE PLANEACION	PRSP	
7.1.	Elaboración Plan Estratégico	PRSP 01	Procedimiento que ingresa nuevo
7.2.	Elaboración Plan de Acción institucional	PRSP 02	Procedimiento que ingresa nuevo

Este procedimiento no detalla el tipo de planeación (operativa o estratégica) que se debe incluir en el Plan de Acción Institucional, permitiendo que se presente la situación evidenciada en la presente observación:



PLANEACIÓN ESTRATÉGICA				PRSP 02	
ELABORACIÓN PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL				Versión: 01	
				Octubre 24 de 2019	
				Página 1 de 1	
OBJETIVO:	Objetivo: Establecer las actividades para la construcción del Plan de Acción con el fin de permitir el cumplimiento de los objetivos institucionales y compromisos plasmados en el Plan Estratégico Institucional.	PROCESO REFERENTE:	SUBGERENCIA DE PLANEACIÓN		
ALCANCE:	Inicia con la definición de los lineamientos del Plan de Acción por cada área y termina con el seguimiento a los avances periódicos a las áreas de la empresa.	DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA:	Ley 87 de 1993-Ley 152 de 1994-Ley 142 de 1994		
TERMINOS Y DEFINICIONES					
Plan de Acción:	Es un instrumento de planificación mediante el cual cada dependencia de la entidad, ordena y organiza las acciones y recursos que va a desarrollar en la vigencia, para ejecutar los proyectos que darán cumplimiento a las metas previstas en el Plan Estratégico.				
Actividad:	Es un conjunto de tareas secuenciadas en el tiempo para contribuir al logro de una meta.				
Indicador:	Expresión cuantitativa o cualitativa que permite establecer las tendencias y el estado de avance en el cumplimiento de una meta en un momento determinado.				
Meta:	Magnitud o nivel específico de los resultados que se prevé alcanzar. Valor esperado.				
Seguimiento:	Determinación del estado de avance de las metas previstas, en un momento determinado. Se identifican los factores que afectan el resultado esperado para la toma de decisiones estratégicas y gerenciales.				
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES					
PASO	ACTIVIDADES	REGISTROS	RESPONSABLE	DÍAGRAMA DE FLUJO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES
1	Elaboración de oficios a las áreas y remisión de formato de Plan de Acción Institucional para la elaboración de la propuesta del Plan de Acción Institucional el cual debe contener como mínimo: perspectiva responsable, objetivos general, objetivos estratégicos, tácticos, indicadores, línea base, metas y fecha prevista de cumplimiento.	Oficio de solicitud anexando formato	Subgerencia de Planeación		
2	Consolidación y revisión de información de acuerdo con el Presupuesto de la siguiente vigencia		Subgerencia de Planeación		
3	APROBAR PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL: La Subgerencia de Planeación presenta a consideración del Comité de Gerencia para su aprobación el Plan de Acción Institucional.	Acta de Comité de Gerencia	Comité de Gerencia		
4	Si se presentan recomendaciones por parte del Comité de Gerencia, La Subgerencia de Planeación, en compañía de los responsables de procesos, incorporan las recomendaciones del Comité de Gerencia y lo presenta de nuevo para que sea aprobado.	Acta de Comité de Gerencia	Comité de Gerencia		
5	Una vez aprobado se presenta a Comité de Finanzas y Junta Directiva para revisión y aprobación.	Acta Comité de Finanzas y Acta Junta Directiva	Secretaría General		
6	Expedición de Resolución por parte de la Gerencia de la adopción del Plan de Acción Institucional para la vigencia.	Resolución de adopción Plan Estratégico	Gerencia General		
7	Revisión semestral de los avances del Plan de Acción Institucional, para lo cual cada área responsable remitirá a la Subgerencia de Planeación la información de los avances, para presentarlos al Comité Financiero y Junta Directiva	Informe de avance Plan Estratégico	Subgerencia de Planeación		
8	Presentación al Comité de Finanzas y Junta Directiva el informe de avances del Plan de Acción Institucional.	Informe de avance Plan Estratégico	Secretaría General		
ASPECTOS	ELABORADO POR:		REVISADO POR:		APROBADO POR:
NOBRE:	LUISA FERNANDA JARAMILLO - MELBA OFER CASAS PEÑA		MELBA OFER CASAS PEÑA		YANIBOLETH TONAR DIAZ
CARGO:	SUBGERENCIA DE PLANEACION		SUBGERENCIA DE PLANEACION		GERENTE SUPLENTE

Por lo cual se recomienda formular el POA del proceso de GTH teniendo como mínimo un objetivo o propósito del control, una meta, un indicador, forma de ejecución, evidencias necesarias para su cumplimiento, un responsable de su ejecución, un plazo máximo para ejecutar la tarea, una periodicidad de seguimiento, una forma de evaluación y tratamiento de las desviaciones, con el ánimo de que arroje la información necesaria para poder tomar a tiempo las medidas correctivas que se requieran si se presentan desviaciones en consecuencia a la efectividad del control.

CRITERIO:

Desconociendo lo dispuesto en la **LEY 142 DE 1994 “ARTÍCULO 46. Control interno.** Se entiende por control interno el **conjunto de actividades de planeación y ejecución**, realizado por la administración de cada empresa para lograr que sus objetivos se cumplan.
El control interno debe disponer de **medidas objetivas de resultado, o indicadores de gestión**, alrededor de diversos objetivos, para asegurar su mejoramiento y evaluación.”

- 4 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.4:** No se evidencia la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2022 como instrumento de autocontrol que permita administrar de forma correcta el procedimiento para la autorización y el disfrute de vacaciones de los trabajadores de Cédela S.A E.S.P., lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH, generando riesgos de incumplimientos normativos y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

EVIDENCIA:

1. Inicialmente se observa el siguiente hallazgo durante la auditoría interna al proceso vigencia 2021:

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.2: No se evidencia la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2021 como instrumento de autocontrol que permita administrar de forma correcta el procedimiento para la autorización y el disfrute de vacaciones de los trabajadores de Cédela S.A E.S.P., lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH, generando riesgos de incumplimientos normativos y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

Por lo cual se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 el **“Seguimiento al Plan de Mejora vigente de la auditoría Interna vigencia 2022, con corte a 30/06/2022”**, frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos mediante correo electrónico del 19/07/2022: **“seguimiento al plan de mejora de la vigencia 2021 con corte a 30 de junio se adjunta el cuadro de seguimiento a PQRS, los demás documentos están en trámite de revisión.”**. Con lo cual se puede concluir que la empresa actualmente no planea su proceso de consecución de vacaciones a los trabajadores vinculados a los diferentes procesos, desconociendo el CST ARTÍCULO 187. ÉPOCA DE VACACIONES y el capítulo VI días de descanso legalmente obligatorio – vacaciones remuneradas del Reglamento Interno de Trabajo de Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA SA ESP, acogido el 19 de enero de 2017 y generando riesgos de incumplimientos normativos y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

2. Igualmente, previendo que el control se llevara parcialmente mediante base de datos, se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 **“Tablero de control y soportes (Carpeta de novedades) generadas en las nóminas de enero a junio de 2022 de los trabajadores y los pensionados de CEDELCA SA ESP.”** frente al cual se dio respuesta adjuntando la siguiente tabla mediante correo electrónico del 19/07/2022:

TABLERO DE CONTROL NOVEDADES NOMINAS JULIO DE 2022									
ITEM	NOMBRES	CEDULA	SALARIO	FECHA INGRESO	DEPENDENCIA	NOVEDAD INGRESO	NOVEDAD RETIRO	VACACIONES	RADICADO
1	CLAUDIA PATRICIA MANRIQUE JORDAN	34.558.893	\$ 3.490.210	13/03/2015	SUBGERENCIA TECNICA Y OPERATIVA				
2	EVELYN JOHANA BEDOYA BENAVIDES	1061.756.892	\$ 3.997.876	12/05/2022	OFICINA JURIDICA				
3	DENNIS ZORAIDA CANCEMANCE G	29.504.614	\$ 2.142.476	13/03/2015	GERENCIA GENERAL			Desde el 25 de jul hasta el 12 de ago 2022	CI-05072022-003600
4	DIANA LORENA ASTUDILLO QUIRA	1061.696.848	\$ 7.932.295	07/01/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				
5	FABIO ALEJANDRO ORDOÑEZ H	1061.703.150	\$ 3.997.876	27/08/2020	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				
6	HECTOR MICHEL CAMAYO IBARRA	1061.698.832	\$ 1.586.459	13/03/2015	SECRETARIA GENERAL				
7	ISABEL DEL SOCORRO CASTILLO H	34.567.131	\$ 3.997.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA			Desde el 18 de jul hasta el 08 de ago 2022	CI-13072022-003608
8	JORGE MARIO GOMEZ GOMEZ	10.129.443	\$ 12.631.672	24/12/2019	GERENCIA GENERAL		11/07/2022		
9	JOSE ALBERTO VIDAL CAMAYO	10.538.395	\$ 3.997.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				
10	LEIDA CARLINA LULIGO	34.554.860	\$ 1.586.459	19/05/2016	SECRETARIA GENERAL				
11	JOSE OTONIEL PINO CASTILLO	10.231.318	\$ 3.490.210	15/03/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				
12	LUZ ENITH FERNANDEZ GOMEZ	25.289.383	\$ 3.997.876	26/11/2021	OFICINA CONTROL INTERNO				
13	MARDHAM LORENA MEDINA FERRO	34.564.865	\$ 1.586.459	13/03/2015	SECRETARIA GENERAL			Desde el 23 de jun hasta el 15 de jul 2022	CI-27052022-003578
14	MARIA BRAVO CUELLAR	1061.696.519	\$ 7.932.295	21/12/2021	SECRETARIA GENERAL				
15	MELANIA ISABEL TOBAR TULANDE	1061.701.960	\$ 3.997.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA			Desde el 18 de jul hasta el 08 de ago 2022	CI-24052022-003575
16	OLGA LORENA DIAZ CHAGUENDO	34.331.142	\$ 7.932.295	06/08/2021	OFICINA CONTROL INTERNO				
17	OLGA REGINA ARISTIZABAL OSSA	34.542.519	\$ 3.997.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				
18	OSCAR EDUARDO TORRES GARCIA	76.330.386	\$ 3.490.210	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				
19	PEDRO ELIAS ROJA CACERES	91.282.839	\$ 7.932.295	13/03/2015	SUBGERENCIA TECNICA Y OPERATIVA				
20	OSCAR ANDRES WILLOTA NARVAEZ	1061.705.667	\$ 3.997.876	23/02/2022	OFICINA JURIDICA				
21	GUILLELMO HERMAN LATORRE CERON	10.304.309	\$ 7.932.295	11/05/2022	OFICINA JURIDICA				
22	VILLIANS MANUEL SINISTERRA HERRERA	1061.723.397	\$ 5.235.316	1/04/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				
23	MONICA ANDREA VIDAL OCAμπο	25.274.096	\$ 5.235.316	8/04/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA				

Sin embargo, este tablero no registra la totalidad de vacaciones autorizadas y disfrutadas durante la vigencia 2022, identificadas con trazabilidad a la nómina, por parte de los siguientes trabajadores vinculados a la fecha:

No. IDENTIFICACION	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
25453411	MELBA OFIR CASAS PENA	DIRECTIVO
34554860	LEIDA CARLINA LULIGO	ASISTENCIAL
76330386	OSCAR EDUARDO TORRES GARCIA	ASISTENCIAL

Así como de los retirados durante la presente vigencia, a los cuales se les reconoció mediante compensación sus periodos vacaciones causados y pendientes de disfrute a la fecha de retiro:

No. IDENTIFICACION	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
10129443	JORGE MARIO GOMEZ GOMEZ	DIRECTIVO
10543626	ARCESIO QUILINDO MARTINEZ	DIRECTIVO
10548743	JULIO CESAR TERAN ROSERO	PROFESIONAL
34326219	LUZ KATHERINE SINISTERRA LANDAZURI	PROFESIONAL
34329500	ASTRID VIVIANA VELASCO MUNOZ	PROFESIONAL
4617751	JESUS ARLEX MUNOZ SANCHEZ	ASISTENCIAL
10298481	MARCO JULIAN HORMIGA JIMENEZ	ASISTENCIAL

Así mismo, una vez realizada la revisión mediante la trazabilidad de las vacaciones con la nómina, teniendo en cuenta las novedades presentadas por la Unidad de Administración de Talento Humano al respecto, se determina que la información presentada no coincide con la reflejada en la nómina de la vigencia 2022 a corte 30 de junio, así:



BASE DE DATOS TRABAJADORES DE CEDELCA S.A. E.S.P.					
Nombres y Apellidos	Contrato	Cargo	Tipo de	Fecha Inicio	Vacaciones
DIANA LORENA ASTUDILLO QUIRA	02 - 2022	Subgerente Administrativa y	INDEFINIDO	7/01/2022	Desde el 25 de jul hasta el 12 de ago 2022
HECTOR MICHEL CAMAYO IBARRA	002-2015	Auxiliar Administrativo II	INDEFINIDO	13/03/2015	Desde el 18 de jul hasta el 08 de ago 2022
LUZ ENITH FERNANDEZ GOMEZ	06 2021	Profesional Universitario II	INDEFINIDO	26/11/2021	Desde el 23 de jun hasta el 15 de jul 2022
MELANIA ISABEL TOBAR TULANDE	0017-2015	Profesional Universitario II	INDEFINIDO	13/03/2015	Desde el 18 de jul hasta el 08 de ago 2022

Lo cual permite concluir que el tablero de control de las vacaciones de los trabajadores activos con que cuenta la Unidad de Administración de Personal **NO REFLEJA LA INFORMACIÓN REAL**, en cambio si la persistencia en la falta de control sobre el procedimiento para la autorización y el disfrute de vacaciones de los trabajadores de Cédela S.A E.S.P.

Adicionalmente, este tablero no cuenta con los periodos vacacionales causados, los periodos vacacionales reconocidos y pendientes de disfrute de acuerdo a su fecha de ingreso, con su respectiva fecha de disfrute, valor y fecha de pago, permitiendo verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el CST ARTÍCULO 187. EPOCA DE VACACIONES y el capítulo VI días de descanso legalmente obligatorio – vacaciones remuneradas del Reglamento Interno de Trabajo de Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA SA ESP, acogido el 19 de enero de 2017. Es decir, se hace necesario elaborar una base de datos que contenga la información que permita la programación, seguimiento y control de particular.

Situación que deja en evidencia la **RECURRENCIA** a esta observación para la presente auditoria.

CRITERIO:

Desconociendo lo dispuesto en la **LEY 142 DE 1994 “ARTÍCULO 46. Control interno.** Se entiende por control interno el **conjunto de actividades de planeación y ejecución**, realizado por la administración de cada empresa para lograr que sus objetivos se cumplan.

El control interno debe disponer de **medidas objetivas de resultado, o indicadores de gestión**, alrededor de diversos objetivos, para asegurar su mejoramiento y evaluación.”

Incumpliendo con lo establecido en el Decreto 2663 de 1950, Código sustantivo del trabajo:

“CAPITULO IV.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. **La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente**, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. **El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.**
3. **Todo patrono debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas**

(Numeral 3, Adicionado por el Art. 5 del Decreto 13 de 1967

(Declarado EXEQUIBLE parcialmente (Numerales 1 y 2) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996”

“ARTÍCULO 190. ACUMULACIÓN

“1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

“2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

“3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

“4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores., en los términos del presente artículo. (Modificado por el Art. 6 del Decreto 13 de 1967)”

Igualmente desconociendo lo establecido en el capítulo VI días de descanso legalmente obligatorio – vacaciones remuneradas del Reglamento Interno de Trabajo de Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA SA ESP, acogido el 19 de enero de 2017.

- 5 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.5:** Mediante revisión de vacaciones con corte 30 de junio de 2022 se evidencia la acumulación de periodos vacacionales de los trabajadores de CEDELCA S.A E.S.P, incumpliendo lo dispuesto en el **ARTÍCULO 187 del CST “La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente”** y **ARTÍCULO 190 del CST “En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables”**. lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH- procedimiento vacaciones, generando riesgos de incumplimientos normativos y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

EVIDENCIA:

1. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 **“Base de datos de los trabajadores vinculados a la empresa”** frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos mediante correo electrónico del 19/07/2022: **“Se aporta la base de datos registrada.”**, la cual una vez analizada permite establecer que Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA SA ESP cuenta con 23 trabajadores activos a la fecha.
2. Mediante revisión de vacaciones con corte 30 de junio de 2022 se evidencia que los siguientes trabajadores de CEDELCA S.A E.S.P se encuentran con periodos vacacionales causados y acumulados en su disfrute, incluso causados desde la vigencia 2020, como se observa en el siguiente cuadro:



CEDULA	NOMBRES	FECHA INGRESO	CARGO	VACACIONES COLECTIVAS	VACACIONES CAUSADAS 2019	VACACIONES CAUSADAS 2020	VACACIONES CAUSADAS 2021	VACACIONES CAUSADAS 2022	PERIODOS ACUMULADOS
34.558.883	CLAUDIA-PATRICIA-MANRIQUE-JORDAN	13/03/2015	PROFESIONAL-UNIVERSITARIO	2015-2018	DISFRUTADAS	DISFRUTADAS	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	2
29.504.614	DENNIS-ZORAIDA-CANCIMANCE-G	13/03/2015	SECRETARIA DE GERENCIA	2015-2018	DISFRUTADAS	DISFRUTADAS	DISFRUTE DESDE: 25/07/2022 A: 121/08/2022	SIN DISFRUTAR	1
1.061.698.832	HECTOR-MICHEL-CAMAYO-IBARRA	13/03/2015	AUXILIAR-ADMINISTRATIVO	2015-2018	DISFRUTADAS	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	3
10.538.385	JOSE-ALBERTO-VIDAL-CAMAYO	13/03/2015	PROFESIONAL-UNIVERSITARIO	2015-2018	DISFRUTADAS	DISFRUTADAS	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	2
34.554.860	LEIDA-CARLINA-LUJICO	19/05/2016	SECRETARIA	2015-2018	DISFRUTE 02/05/2022 A: 20/05/2022	DISFRUTE DESDE: 24/05/2022 A: 14/06/2022	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	2
1.061.701.960	MELANIA-ISABEL TOBAR-TIJUANDE	13/03/2015	PROFESIONAL-UNIVERSITARIO	2015-2018	DISFRUTADAS	DISFRUTE DE VACACIONES DESDE: 18/07/2021	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	2
34.542.519	OLGA REGINA-ARISTIZABAL-OSSA	13/03/2015	PROFESIONAL-UNIVERSITARIO	2015-2018	DISFRUTADAS	DISFRUTADAS	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	2
76.330.386	OSCAR-EDUARDO-TORRES-GARCIA	13/03/2015	PROFESIONAL-UNIVERSITARIO	2015-2018	DISFRUTADAS	DISFRUTADAS	DISFRUTADAS	SIN DISFRUTAR	1
91.282.839	PEDRO ELIAS-ROJAS-CACERES	13/03/2015	SUBGERENTE-TECNICO Y OPERATIVO	2015-2018	DISFRUTADAS	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	SIN DISFRUTAR	3

Por lo anterior se evidencia la **RECURRENCIA** de esta observación, toda vez que en la auditoria al proceso de Gestión del Talento Humano realizada en la vigencia 2021 se registró el siguiente Hallazgo:

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.2: No se evidencia la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2021 como instrumento de autocontrol que permita administrar de forma correcta el procedimiento para la autorización y el disfrute de vacaciones de los trabajadores de Cédela S.A E.S.P., lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH, generando riesgos de incumplimientos normativos y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

CRITERIO:

Incumpliendo con lo establecido en el Decreto 2663 de 1950, Código sustantivo del trabajo:

“CAPITULO IV.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

“ARTÍCULO 190. ACUMULACIÓN

"1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

"4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores., en los términos del presente artículo. (Modificado por el Art. 6 del Decreto 13 de 1967)"

Igualmente desconociendo lo establecido en el capítulo VI días de descanso legalmente obligatorio – vacaciones remuneradas del Reglamento Interno de Trabajo de Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA SA ESP, acogido el 19 de enero de 2017.

6 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.6: No se evidencia la gestión de los riesgos para la vigencia 2022 del proceso a través del Mapa de Riesgos de Gestión de Talento Humano como instrumento de registro de los posibles riesgos que afectan la gestión del proceso, causando efectos negativos al modelo de la operación existente dentro de la empresa, y que pueden ayudar a mitigar su materialización; lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

EVIDENCIA:

1. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 el **"Mapa de riesgo del proceso de Gestión del Talento Humano y su seguimiento realizado al último corte"**. Frente al cual la Unidad de Administración del Talento Humano atiende parcialmente la solicitud de envió de la información el día 19 de julio de 2002, sin embargo, **NO** remite el respectivo mapa de Riesgo, sin ninguna observación frente a la solicitud elevada en primera instancia por esta oficina.
2. Adicional se revisa la página web de la empresa donde no se evidencia publicación alguna referente al Mapa de riesgos vigencia 2022.
3. No se evidencia acto donde manifieste la formulación del mapa de riesgos vigencia 2022, su implementación o monitoreo al mismo.
4. Teniendo en cuenta que dentro de la información remitida por la Unidad de Administración del Talento Humano no se evidencia por ningún medio el respectivo mapa de riesgos, se resalta que según Auditoría Interna realizada al proceso de Planeación Estratégica en el periodo 2022 y según el informe final de la auditoria se identifica el siguiente hallazgo:

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.2: *No se evidencia la formulación y/ o actualización del Mapa de Riesgos Institucional en CEDELCA SA ESP para la vigencia 2022, que permita la gestión de los riesgos como instrumento de registro de las posibles situaciones que podrían afectar la gestión, causando efectos negativos al modelo de la operación existente dentro de la empresa, y que pueden ayudar a mitigar su materialización; lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer empresarial y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.*

Situación que deja en evidencia la **RECURRENCIA** a esta observación, toda vez que en la auditoria al proceso de Talento Humano realizada en la vigencia 2021 se registró el siguiente Hallazgo:

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.5: No se evidencia la gestión de los riesgos del proceso a través del Mapa de Riesgos de Gestión de Talento Humano como instrumento de registro de los posibles riesgos que afectan la gestión del proceso, causando efectos negativos al modelo de la operación existente dentro de la empresa, y que pueden ayudar a mitigar su materialización; lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

CRITERIO:

Desconociendo lo dispuesto en la **LEY 142 DE 1994 "ARTÍCULO 46. Control interno.** Se entiende por control interno el **conjunto de actividades de planeación y ejecución**, realizado por la administración de cada empresa para lograr que sus objetivos se cumplan.

El control interno debe disponer de **medidas objetivas de resultado, o indicadores de gestión**, alrededor de diversos objetivos, para asegurar su mejoramiento y evaluación."

7 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.7: Se evidencia que no se cuenta con la totalidad de soportes que permitan establecer con certeza los registros de datos tomados para la nómina de trabajadores y pensionados de la empresa para la vigencia 2022, así como sus novedades; dada su falta de consolidación y registro en tableros de control que den cuenta en tiempo real de los aspectos a tener en cuenta para la liquidación de la nómina en el presente y a futuro, facilitando el autocontrol de primera (quien liquida) y segunda (quien verifica) línea de defensa, y generando confianza en los valores liquidados y cancelados, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

EVIDENCIA:

1. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 "**Nóminas de enero a junio de 2022.**", frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos con correo electrónico del 19/07/2022: "**Se aportan nóminas de trabajadores y pensionados Enero a Junio 2022**"
2. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 "**Planillas de seguridad social de enero a junio de 2022 de los trabajadores vinculados a la empresa.**", frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos con correo electrónico del 19/07/2022: "**Se aportan planillas de seguridad social (PILA) de Enero a Junio de 2022 de trabajadores y pensionados**"
3. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 "**Copia de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores vinculados a la empresa actualmente.**", frente al cual se da respuesta remitiendo los contratos escaneados mediante correo electrónico del 19/07/2022, una vez verificado los contratos se evidencia que no se incluyó el contrato del señor Williams Manuel Sinisterra Herrera – Jefe Unidad de Contabilidad.
4. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 el "**Acto mediante el cual se fija el incremento salarial para los trabajadores de Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S. vigencia año 2015 a la fecha**", frente al cual no se dio respuesta mediante correo electrónico del 19/07/2022.

5. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 **"Tablero de control y soportes (Carpeta de novedades) generadas en las nóminas de enero a junio de 2022 de los trabajadores y los pensionados de CEDELCA SA ESP."**, frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos con correo electrónico del 19/07/2022: **Se adjunta tablero de control y soportes (carpeta de novedades) generadas en las nóminas de enero a junio de 2022 para trabajadores y pensionados,** sin embargo una vez verificada la información se evidencia que el tablero de control no se encuentra alimentado con las respectivas novedades, de igual forma no se aporta la carpeta de novedades, situación que no permite realizar una trazabilidad entre la nómina, liquidación pila y descuentos (embargos, libranzas, otros descuentos, vacaciones, incapacidades), tal como se evidencia en la siguiente imagen:

TABLERO DE CONTROL NOVEDADES NOMINAS JULIO DE 2022

ITEM	NOMBRES	CEDULA	SALARIO	FECHA INGRESO	DEPENDENCIA	NOVEDAD INGRESO	NOVEDAD RETIRO	INCAPACIDADES		LICENCIAS	REAJUSTE SALARIAL	ENCARGOS	EMBARGOS
								ENFERMEDAD GENERAL	ACCIDENTE LABORAL				
1	CLAUDIA PATRICIA MANRIQUE JORDAN	34.558.883	\$ 3.430.210	13/03/2015	SUBGERENCIA TECNICA Y OPERATIVA								
2	EVELYN JOHANA BEDOYA BENAVIDES	#####	\$ 3.397.876	12/05/2022	OFICINA JURIDICA								
3	DENNIS ZORAIDA CANCEMANCE G	29.504.614	\$ 2.142.476	13/03/2015	GERENCIA GENERAL								
4	DIANA LORENA ASTUDILLO QUIRA	#####	\$ 7.932.295	07/01/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
5	FABIO ALEJANDRO ORDOÑEZ H	1.061.703.150	\$ 3.397.876	27/08/2020	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
6	HECTOR MICHEL CAMAYO IBARRA	#####	\$ 1.586.453	13/03/2015	SECRETARIA GENERAL								
7	ISABEL DEL SOCORRO CASTILLO H	34.561.131	\$ 3.397.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
8	JORGE MARIO GÓMEZ GÓMEZ	10.123.443	\$ 12.631.672	24/12/2019	GERENCIA GENERAL		11/07/2022						
9	JOSE ALBERTO VIDAL CAMAYO	10.538.385	\$ 3.397.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
10	LEIDA CAROLINA LULIGO	34.554.860	\$ 1.586.453	13/05/2016	SECRETARIA GENERAL								
11	JOSE OTONIEL PINO CASTILLO	10.231.318	\$ 3.430.210	15/03/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
12	LUZ ENITH FERNANDEZ GÓMEZ	25.289.383	\$ 3.397.876	26/11/2021	OFICINA CONTROL INTERNO								
13	MARDHAM LORENA MEDINA FERRO	34.564.865	\$ 1.586.453	13/03/2015	SECRETARIA GENERAL								
14	MARIA BRAVO CUELLAR	1.061.686.519	\$ 7.932.295	21/12/2021	SECRETARIA GENERAL								
15	MELANIA ISABEL TOBAR TULANDE	1.061.701.360	\$ 3.397.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
16	OLGA LORENA DIAZ CHAGUENDO	34.331.142	\$ 7.932.295	06/08/2021	OFICINA CONTROL INTERNO								
17	OLGA REGINA ARISTIZABAL OSSA	34.542.519	\$ 3.397.876	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
18	OSCAR EDUARDO TORRES GARCIA	76.330.386	\$ 3.430.210	13/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
19	PEDRO ELIAS ROJA CACERES	31.282.839	\$ 7.932.295	13/03/2015	SUBGERENCIA TECNICA Y OPERATIVA								
20	OSCAR ANDRES VILLOTA NARYAEZ	1.061.705.667	\$ 3.397.876	23/02/2022	OFICINA JURIDICA								
21	GUILLERMO HERNAN LATORRE CERON	10.304.309	\$ 7.932.295	11/05/2022	OFICINA JURIDICA								
22	WILLIAMS MANUEL SINISTERRA HERRERA	#####	\$ 5.235.316	11/04/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								
23	MONICA ANDREA VIDAL OCAMPO	25.274.086	\$ 5.235.316	8/04/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA								

6. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 **"Carpeta Afiliaciones (EPS, Fondo de Pensiones, Fondo de Cesantías, Caja de Compensación Familiar del Cauca, con sus respectivas novedades.) de los trabajadores vinculados a la empresa actualmente"**, frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos con correo electrónico del 19/07/2022: **"Se aportan carpetas afiliaciones,** sin embargo una vez verificada la información de evidencia que en carpeta **NO** reposa la documentación completa en referencia a las afiliaciones realizadas a los trabajadores, tal como se muestra en la siguiente tabla:

ITEM	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	AFILIACIONES				
			EPS	PENSION	CESANTIAS	ARL	CCF
1	CLAUDIA PATRICIA MANRIQUE JORDAN	Profesional Universitario I	x	x	x		x
2	DENNIS ZORAIDA CANCEMANCE GUERRERO	Secretaria Ejecutiva	x	x	x		x
3	DIANA LORENA ASTUDILLO QUIRA	Subgerente Administrativa y Financiera		x			
4	EVELYN JOHANA BEDOYA BENAVIDES	Profesional Universitario II	x	x			
5	FABIO ALEJANDRO ORDONEZ HOYOS	Profesional Universitario II	x	x	x		
6	GUILLERMO HERNAN LATORRE CERON	Jefe Oficina Jurídica		x	x		
7	HECTOR MICHEL CAMAYO IBARRA	Auxiliar Administrativo II	x	x	x		x

8	ISABEL DEL SOCORRO CASTILLO HOYOS	Profesional Universitario II	x	x	x		x
9	JOSE ALBERTO VIDAL CAMAYO	Profesional Universitario II	x	x	x		x
10	JOSE OTONIEL PINO CASTILLO	Profesional Universitario I		x			
11	LEIDA CARLINA LULIGO	Secretaria I	x	x			x
12	LUZ ENITH FERNANDEZ GOMEZ	Profesional Universitario II	x	x			
13	MARIA BRAVO CUELLAR	Secretaria General		x	x		
14	MELANIA ISABEL TOBAR TULANDE	Profesional Universitario II		x	x		x
15	OLGA LORENA DIAZ CHAGUENDO	Jefe Oficina Control Interno	x	x	x		
16	OLGA REGINA ARISTIZABAL OSSA	Profesional Universitario II	x	x	x		x
17	OSCAR EDUARDO TORRES GARCIA	Profesional Universitario I	x	x			x
18	PEDRO ELIAS ROJAS CACERES	Subgerente Técnico y Operativo	x	x			x
19	MARDHAN LORENA MEDINA FERRO	Auxiliar Administrativo II	x	x	x		x
20	WILLIANS MANUEL SINISTERRA HERRARA	Jefe unidad Contabilidad	x	x			
21	OSCAR ANDRES VILLOTA NARVAEZ	Profesional Universitario II	x	x			
22	MONICA ANDREA VIDAL	Jefe Unidad de apoyo de personal	x	x			

7. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 **"Tablero de Control de incapacidades con sus respectivos soportes (carpeta) donde obre el trámite de recobro realizado a la fecha."**, frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos con correo electrónico del 19/07/2022: "No se encuentra información del punto 21- **Tablero de Control de incapacidades con sus respectivos soportes (carpeta) donde obre el trámite de recobro realizado a la fecha,** sin embargo una vez verificadas las nómina y las planillas PILA de enero a junio de 2022, se evidencia que se presentaron incapacidades, tal como se detalla a continuación:

Empleado:	0032	LULIGO . LEIDA CARLINA	Cédula:	34.554.860
Centro de Costo:	04	SECRETARIA GENERAL	Contrato:	0018
Nomina:	91 - 1	Cod.Liq.: 1 Cargo: 5-SECRETARIA GRADO I	Asig.	1.586.459
Eps:	NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD S.A		Afp:	COLPENSIONES
Escala:			Fecha Ingreso:	19/05/2016
Concepto		Devengado	Concepto	Deducido
1	SALARIOS	13,00	687.466	
801	INCAPACIDAD	2,00	70.510	
Total devengados:			757.976	
			Total deducidos:	0
			Valor Neto:	757.976

Empleado:	0032	LULIGO . LEIDA CARLINA	Cédula:	34.554.860	
Centro de Costo:	04	SECRETARIA GENERAL	Contrato:	0018	
Nomina:	91 - 2	Cod.Liq.: 1 Cargo: 5-SECRETARIA GRADO I	Asig.	1.586.459	
Eps:	NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD S.A		Afp:	COLPENSIONES	
Escala:			Fecha Ingreso:	19/05/2016	
Concepto		Devengado	Concepto	Deducido	
1	SALARIOS	12,00	634.584	209 SALUD	61.400
8	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	27,00	105.455	212 PENSION	61.400
801	INCAPACIDAD	3,00	105.764	218 LIBRANZAS PARA COMFACAUCA	362.400
Total devengados:			845.803	Total deducidos:	485.200
			Valor Neto:	360.603	

8. No se evidencian las novedades y soportes de las mismas correspondiente a la nómina de pensionados de enero a junio de 2022, tal como se muestra en la siguiente tabla, lo que no permite realizar la verificación de la información.

TABLERO DE CONTROL DE NOVEDADES NOMINA JUNIO DE 2022 - PENSIONADOS														
Número	ID	Nombre	Genero	Fecha de Nacimiento	Tipo Peasía	monto Peasía año 2021	monto Peasía año 2022	Libranzas	Traslado a Colpensiones	Embargos	Reajuste Mesada	Sustitución	Ingreso Sustitución	Defenecia
1	10527781	AGREDO YACUMAL HELI DAVID	M	26/03/1954	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 243,320	\$ 263,332							
2	1521276	ALBAN MUNOZ JAIRO HUMBERTO	M	21/05/1957	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 166,866	\$ 176,244							
3	10535752	ALEGRIA MEDINA CESAR HUMBERTO	M	14/04/1958	PECTATIVA DE COMPART	\$ 2,362,202	\$ 2,434,358							
4	10523341	BASTIDAS LOPEZ OSCAR ALBERTO	M	25/08/1951	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 223,888	\$ 236,470							
5	10533231	BEDDYA PLAZA EFREN ANTONIO	M	19/12/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 635,343	\$ 735,055							
6	10529952	BUCHELI RENGIFO CARLOS FERNANDEZ	M	23/10/1957	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 910,046	\$ 961,190							
7	10532281	BURBANO PAZ ELIO EMIRO	M	06/04/1956	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 654,067	\$ 630,825							
8	10538357	CALAMBAS TOMBE HIRALDO ARTURO	M	08/07/1956	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 522,215	\$ 551,564							
9	10565410	CAPOTE SOTELO HERIBERTO	M	01/07/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 562,334	\$ 593,338							
10	10413666	CASTILLO CARDENAS SADY ORLANDO	M	13/04/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 415,700	\$ 433,062							
11	1524532	CABALLOS PINEDA JOSE JAIR	M	10/01/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,121,505	\$ 1,130,372							
12	4615043	CHAMIZO CAMACHO BENJAMIN	M	05/03/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 446,812	\$ 471,323							
13	10526625	CHAMIZO CAMACHO FLORENTINO	M	25/02/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 278,539	\$ 234,193							
14	10524677	CHAMTRE CARLOS ALIRIO	M	18/02/1952	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 218,325	\$ 230,535							
15	10528272	CONGOTE VALENCIA ERNESTO	M	02/08/1954	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 488,166	\$ 515,601							
16	4632335	DAGUA FERNANDEZ JAIRO MARIANO	M	06/08/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 231,329	\$ 244,363							
17	10532473	DIAZ SANCHEZ HENRY MAURICIO	M	19/11/1954	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 77,886	\$ 82,263							
18	4684475	ECUE FINDIUCUE JULIO	M	25/07/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 243,410	\$ 257,089							
19	16605409	ELVIRA HOYOS RUBEN DARIO	M	27/01/1957	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,353,313	\$ 2,034,775							
20	10535337	FERNANDEZ CORTES GERARDO	M	05/04/1956	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 704,656	\$ 744,258							
21	10529342	FERNANDEZ GOMEZ ISRAEL	M	08/05/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,119,477	\$ 1,182,392							
22	34534431	FERNANDEZ LEDEZMA MARIA CONCEPCION	M	10/12/1959	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 93,864	\$ 105,476							
23	10518823	FERNANDEZ ZAMBRANO OMAR	M	19/11/1945	JUBILADO PLENO	\$ 2,338,394	\$ 2,533,818							
24	10478853	FRANCO MARIN OSCAR	M	02/02/1952	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 351,346	\$ 371,092							
25	10243216	FRANCO OSPINA NELSON	M	26/08/1954	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,230,323	\$ 1,239,467							
26	34534626	GALEANO GALLEGO MARIA EDITH	F	16/03/1957	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,338,704	\$ 1,413,333							
27	10531160	GARCIA LABRADOR MAURICIO	M	26/04/1952	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 244,363	\$ 258,103							
28	10533501	GOMEZ BONILLA DAVID FELIPE	M	17/05/1958	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 839,886	\$ 850,459							
29	10478129	GONZALEZ OSORIO MARCO TULIO	M	05/03/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 458,339	\$ 484,731							
30	10523662	GRANADA IDROBO CARLOS ALBERTO	M	11/12/1950	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 156,527	\$ 165,324							

Por lo anterior, la OCI evidencia que no se tienen documentada las novedades presentadas en las nóminas de trabajadores y pensionados para los periodos comprendidos entre los meses de enero a junio de 2022 (Embargos, descuentos, sustituciones pensionales, para verificar su valor y tiempo de vigencia de la medida; dada su falta de consolidación (documentos digitales) y/o registros en tableros de control que informen en tiempo real de los aspectos a tener en cuenta para la liquidación de la nómina en el presente y a futuro, facilitando el autocontrol de primera (quien liquida) y segunda (quien verifica) línea de defensa, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

Situación que deja en evidencia la **RECURRENCIA** a esta observación, toda vez que en la auditoria al proceso de Talento Humano realizada en la vigencia 2021 se registró el siguiente Hallazgo:

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.6: Se evidencia que no se cuenta con la totalidad de soportes que permitan establecer con certeza los registros de datos tomados para la nómina de trabajadores y pensionados de la empresa, así como sus novedades; dada su falta de consolidación y registro en tableros de control que den cuenta en tiempo real de los aspectos a tener en cuenta para la liquidación de la nómina en el presente y a futuro, facilitando el autocontrol de primera (quien liquida) y segunda (quien verifica) línea de defensa, y generando confianza en los valores liquidados y cancelados, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

CRITERIO:

Desconociendo lo dispuesto en el Decreto 2649 del 29 de diciembre de 1993 **Por el cual se reglamenta la Contabilidad en General y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia**, en su Capítulo I - **DE LOS PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD GENERALMENTE ACEPTADOS ARTICULO 1o. DEFINICIÓN.** *De conformidad con el artículo 6º de la ley 43 de 1990, se entiende por principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia, el conjunto de conceptos básicos y de reglas que deben ser observados al registrar e informar contablemente sobre los asuntos y actividades de personas naturales o jurídicas. Apoyándose en ellos, la*



contabilidad permite identificar, medir, clasificar, registrar, interpretar, analizar, evaluar e informar, las operaciones de un ente económico, en forma clara, completa y fidedigna"

“ARTICULO 4o. CUALIDADES DE LA INFORMACIÓN CONTABLE. Para poder satisfacer adecuadamente sus objetivos, la información contable debe ser comprensible y útil. En ciertos casos se requiere, además, que la información sea comparable.

La información es comprensible cuando es clara y fácil de entender.

La información es útil cuando es pertinente y confiable.

La información es pertinente cuando posee valor de realimentación, valor de predicción y es oportuna.

La información es confiable cuando es neutral, verificable y en la medida en la cual represente fielmente los hechos económicos.

La información es comparable cuando ha sido preparada sobre bases uniformes.”

8 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No 8: Se evidencia la falta de oportunidad en el trámite de las peticiones ciudadanas dentro de los términos establecidos normativamente mediante el Decreto 1755 de 2015 y Decreto 491 de 2020, al emitir respuesta de fondo como se evidencia en la siguiente tabla (Ver tabla Nro. 1. Requerimientos con respuestas de fondo extemporáneas). Lo anterior se presentó por las fallas en el control y seguimiento de la Unidad de Administración de Personal y en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH para el particular, lo que generó vencimiento de términos, afectando la credibilidad de la empresa y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

EVIDENCIA:

1. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 el "**Cuadro de seguimiento y control de atención de PQRS ingresadas y tramitadas por proceso de Gestión del Talento Humano vigencia 2022 con corte a 30 de junio**", frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos mediante correo electrónico del 19/07/2022: "**Se aporta documento solicitado.**". adjuntando la siguiente tabla:

No.	FECHA DE RADICACIÓN	No. DE RADICACIÓN	VENCIMIENTO	AVANCE	ESTADO	No. DÍAS TRANSCURRIDOS	OBSERVACIÓN
1	04/01/2022	CE-04012022-1068051	26/01/2022	Se reconoce mesada 14 y queda pendiente reconocimiento del retroactivo	PENDIENTE	118	
2	04/01/2022	CE-04012022-1068052	26/01/2022	Se reconoce mesada 14 y queda pendiente reconocimiento del retroactivo	PENDIENTE	118	
3	05/01/2022	CE-05012022-1068057	27/01/2022		PENDIENTE	117	
4	05/01/2022	CE-05012022-1068058	27/01/2022		CERRADO	25	SE PROCEDIÓ A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO CD-11032022-666610

9	14/01/2022	CE-14012022-1068084	04/02/2022		PENDIENTE	104	
10	17/01/2022	CE-17012022-1068086	07/01/2022		PENDIENTE	101	
11	20/01/2022	CE-20012022-1068098	09/02/2022		CERRADO	30	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-03032022-666587,
		CE-20012022-1068099	09/02/2022		CERRADO	32	SE PROCEDIO A DAR RESPUETS ASEGÚN RADICADO No. CD-07032022-666595,
		CE-20012022-1068100	09/02/2022		CERRADO	82	SE PROCEDIO A DAR RESPESTA SEGÚN RADICADO No. CD-19052022-666721
		CE-20012022-1068101	09/02/2022		CERRADO	32	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-07032022-666593
		CE-20012022-1068102	09/02/2022		CERRADO	103	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-21062022-666762
		CE-20012022-1068103	09/02/2022		CERRADO	38	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-15032022-666613
12	20/01/2022	CE-20012022-1068105	09/02/2022		CERRADO	38	SE PROCEDIO A DAR RESPEUSTA SEGÚN RADICADO No. CD-15032022-666612
13	20/01/2022	CE-20012022-1068106	09/02/2022		CERRADO	22	SE PROCEDIO A DAR RESPEUSTA SEGÚN RADICADO No. CD-22022022-666578
14	21/01/2022	CE-20012022-1068107	11/02/2022		CERRADO	22	SE PROCEDIO A DAR RESPEUSTA SEGÚN RADICADO No. CD-23022022-666581
16	24/01/2022	CE-24012022-1068113	15/02/2022		PENDIENTE	94	
17	25/01/2022	CE-25012022-1068117	16/02/2022		CERRADO	34	SE PROCEDIO A DAR RESPEUSTA SEGÚN RADICADO No. CD-15032022-666616
18	28/01/2022	CE-28012022-1068137	21/02/2022		CERRADO	11	SE PROCEDIÓ A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO CD-14022022-666569

19	03/02/2022	CE-02022022-1068150	25/02/2022		CERRADO	29	SE PROCEDIO A DAR RESPSTA SEGÚN RADICADO No. CD-16032022-666626
20	03/02/2022	CE-03022022-1068152	25/02/2022		PENDIENTE	88	
21	04/02/2022	CE-04022022-1068153	28/02/2022		PENDIENTE	89	
22	07/02/2022	CE-07022022-1068159	01/03/2022		CERRADO	96	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-30062022-666781
23	07/02/2022	CE-11112021-1067871	01/03/2022		CERRADO	54	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-27042022-666690
24	07/02/2022	CE-26112021-1067924	01/03/2022		PENDIENTE	86	
25	07/02/2022	CE-02122021-1067946	01/03/2022		PENDIENTE	86	
26	07/02/2022	CE-07122021-1067961	01/03/2022		PENDIENTE	86	
29	15/02/2022	CE-14022022-1068177	08/02/2022		PENDIENTE	78	

31	21/02/2022	CE-21122021-1068019	14/03/2022		CERRADO	39	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-13052022-666715
32	21/02/2022	CE-21022022-1068203	14/03/2022		PENDIENTE	71	
33	14/03/2022	CE-14032022-1068296	06/04/2022		CERRADO	38	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-10052022-666707
33	11/04/2022	CE-11022021-1066820	04/05/2022		PENDIENTE	82	
34	13/04/2022	CE-26102020-1066391	06/05/2022		CERRADO		SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-04112021-666427
37	18/04/2022	CE-26012022-1068126	09/05/2022		PENDIENTE	50	
39	20/04/2022	CE-20042022-1068432	11/05/2022		PENDIENTE	52	
		CE-09032022-1068278			PENDIENTE	52	

40	22/04/2022	CE-22042022-1068444	13/05/2022		PENDIENTE	46	
41	25/04/2022	25/04/2022	16/05/2022		PENDIENTE	45	
42	26/04/2022	CE-26042022-1068455	17/05/2022		CERRADO	30	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-08062022-666745
43	26/04/2022	CE-26042022-1068456	17/05/2022		CERRADO	30	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-08062022-666745
44	04/05/2022	CE-02052022-1068486	25/05/2022		CERRADO	12	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-23052022-666723
45	03/05/2022	CE-03052022-1068489	24/05/2022				
46	03/05/2022	CE-03052022-1068490	24/05/2022		CERRADO		Documento informativo - Reconocimiento - si radicado de respuesta.
	04/05/2022	CE-04052022-1068503	25/05/2022		CERRADO	0	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-08062022-666745
47	04/05/2022	CE-02032022-1068244	25/05/2022				

48	04/05/2022	CE-04052022-1068500	09/05/2022		CERRADO		SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-13072022-666795
49	04/05/2022	CE-04052022-1068501	09/05/2022		CERRADO		Se procede a dar respuesta ´mediante oficio CD-26052022-666727
50	04/05/2022	CE-04052022-1068502	09/05/2022		CERRADO		Se procede a dar respuesta ´mediante oficio CD-0706022-666735
52	06/05/2022	CE-14032022-1068296	27/05/2022		CERRADO		Radicado# 2: CE-02052022-1068483. Se procede a dar respuesta ´mediante oficio CD-10052022-666707.
54	04/05/2022	CE-02032022-1068243	25/05/2022		CERRADO		El día 09/05/2022 RR.HH Cedelca definio el tema durante la reunion con el Dr. Jorge Mario
56	10/05/2022	CE-03052022-1068488	01/06/2022		CERRADO		El día 29/04/2022 RR.HH Cedelca dio respuesta a la solicitud con CD-29042022-66669
							Se ordena el Reconocimiento y pago para cada caso en concreto, de acuerdo con lo esgrimido en oficio CD-29042022-66669.

57	11/05/2022	CE-13012022-1068077	02/06/2022		CERRADO		Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-15032022-666614
58	11/05/2022	CE-12012022-1068076	02/06/2022		PENDIENTE	33	Sin documento de respuesta a la fecha.
62	16/05/2022	CE-16092021-1067652	07/06/2022		CERRADO		Respuesta información de los pagos realizados por CEDELCA S.A. E.S.P, a los señores ya fallecidos Julio Vicente Muñoz y Maria Del Carmen Muñoz De Munoz, durante el periodo comprendido de marzo 2018 a marzo de 2021. Radicado padre: CD-10092021-666345
63	11/04/2022	CE-23032022-1068333	04/05/2022		CERRADO		Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-13042022-666681
		CE-23032022-1068334					Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-13042022-666677
		CE-23032022-1068335					Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-13042022-666678

		CE-23032022-1068336					Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-13042022-666680
		CE-23032022-1068337					Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-13042022-666679
64	16/05/2022	CE-16052022-1068538	16/05/2022		CERRADO		Respuesta preliminar mediante correo electrónico CD-04052022-666693 (informa requisitos para solicitar auxilio funerario).
65	18/05/2022	CE-18052022-1068541	09/06/2022		PENDIENTE	28	Sin documento de respuesta a la fecha. Correo electrónico de apoderado kjcandela95@gmail.com
68	19/05/2022	CE-19052022-1068543	10/06/2022	Recibido	En trámite		Se ofrece respuesta a solicitud de reconocimiento de Sustitución Pensional mediante oficio CD-13052022-666712. Mediante documentos radicados con número de consecutivo CE-19052022-1068543, allega documentos para el trámite. Sin documento de respuesta a a fecha.
69	23/05/2022	CE-13052022-1068530	14/06/2022		PENDIENTE	25	Solicitud de mesa de trabajo sin radicado de respuesta a la fecha.
72	31/05/2022	CE-19052022-1068546	22/06/2022		CERRADO		El 10/06/2022 RR.HH. Cedelca dio respuesta a la solicitud mediante oficio CD-16062022-666759

73	31/05/2022	CE-20052022-1068548	22/06/2022	PENDIENTE	20	Comunicación sin radicado de respuesta a la fecha.
						Apoderado María Elena Ordoñez (elenitaordonez@hotmail.com)
74	06/06/2022	CE-23052022-1068556	29/06/2022	PENDIENTE	16	Sin radicado de respuesta a la fecha
76	01/06/2022	CE-01062022-1068580	23/06/2022	PENDIENTE	19	Comunicación sin radicado de respuesta a la fecha.
		CE-01062022-1068581		CERRADO		SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-01072022-666782
		CE-01062022-1068582		PENDIENTE	19	Comunicación sin radicado de respuesta a la fecha.
		CE-01062022-1068583		CERRADO		SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-29062022-666771
		CE-01062022-1068584		CERRADO	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-29062022-666777	
		CE-01062022-1068585		CERRADO	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-29062022-666773	
		CE-01062022-1068586		CERRADO	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-29062022-666776	
		CE-01062022-1068587		CERRADO	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-29062022-666772	
		CE-01062022-1068588		CERRADO	SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-29062022-666774	

		CE-01062022-1068589			CERRADO		SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-29062022-666775
		CE-01062022-1068590			PENDIENTE	19	Comunicación sin radicado de respuesta a la fecha.
		CE-01062022-1068591			CERRADO		SE PROCEDIO A DAR RESPUESTA SEGÚN RADICADO No. CD-30062022-666781
77	02/06/2022	CE-07012022-1068066	24/06/2022		CERRADO		Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-15062022-666755
79	02/06/2022	CE-26072021-1067437			PENDIENTE	18	Documento sin radicado de respuesta
82	09/06/2022	CE-27052022-1068568	06/07/2022		PENDIENTE	13	Solicitud sin radicado de respuesta a la fecha.
83	09/06/2022	CE-31052022-1068572	06/07/2022		PENDIENTE	13	Solicitud sin radicado de respuesta a la fecha.
85	13/06/2022	CE-10112021-1067557	08/07/2022		PENDIENTE	11	Derecho de petición sin radicado de respuesta a la fecha.
86	13/06/2022	CE-13062022-1068626	08/07/2022		CERRADO		Se procede a dar respuesta mediate oficio CD-16062022-666757

87	13/06/2022	CE-130562022-1068627	08/07/2022		CERRADO		Se procede a dar respuesta mediante oficio CD-16062022-666758
	16/06/2022	CE-16062022-1068637			PENDIENTE	8	Derecho de petición sin radicado de respuesta a la fecha.
88	16/06/2022	CE-16062022-1068640	13/07/2022		PENDIENTE	8	Solicitud sin radicado de respuesta a la fecha.
89	16/06/2022	CE-16062022-1068641	13/07/2022		CERRADO		Correo electrónico informativo sin radicado de respuesta.
90	16/06/2022	CE-16062022-1068640	13/07/2022		PENDIENTE	8	Solicitud sin radicado de respuesta a la fecha.
91	22/06/2022	CE-22062022-1068650	18/07/2022		PENDIENTE	5	Derecho de petición sin radicado de respuesta a la fecha.
92	24/06/2022	CE-24062022-1068664	21/07/2022		PENDIENTE	3	Solicitud certificación naturaleza jurídica de CEDELCA S.A. E.S.P., y liquidación de aportes sin radicado de respuesta a la fecha
93	30/06/2022	CE-29062022-1068670	25/07/2022	Recibido	CERRADO		Correo electrónico informativo en atención a cuenta de cobro CD-21062022-666766
95	30/06/2022	CE-30062022-1068675	25/07/2022	En tramite	PENDIENTE		Solicitud de información sobre trámite de derecho de petición CE-30062022-1068675, sin respuesta a la fecha.

De las **95** peticiones ingresadas a CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P y delegada su atención por competencia a la Unidad de Administración de Personal, se realizó una muestra de **56** peticiones donde se determinó:

De las **36** peticiones ingresadas con estado PENDIENTE, **20** se contestaron fuera de los términos establecidos por la norma.

De las **20** peticiones ingresadas con estado CERRADAS, **11** se contestaron fuera de los términos establecidos por la norma.

Por lo anterior, se permite concluir que las peticiones allegadas a la Unidad de Administración de Personal son tramitadas en su mayoría por fuera del término normativo, dado que se evidencian peticiones en trámite a la fecha radicadas en el mes de enero, es decir, han transcurrido **SEIS MESES** sin finalización de trámite.

Dicha situación se presenta probablemente debido a las fallas en el control y seguimiento de la Unidad de Administración de Personal y en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH para el particular, teniendo en cuenta adicionalmente que la empresa aun no implementa el sistema operativo de control en la atención de peticiones, requiriéndose ajustes para lograr la oportunidad en los términos de atención y un mayor control de primera línea (quien atiende la petición), segunda línea de defensa (Líder de Proceso) y de tercera línea de defensa (OCI) en lo relacionado con el monitoreo y seguimiento periódico de la forma y términos de atención de las PQRS, mitigando la materialización de este riesgo y por supuesto logrando generar información de valor para la administración de CEDELCA SA ESP, para su toma de decisiones.

Situación que deja en evidencia la **RECURRENCIA** a esta observación, toda vez que en la auditoría al proceso de Talento Humano realizada en la vigencia 2021 se registró el siguiente Hallazgo:

OBSERVACION ADMINISTRATIVA No 9: Se evidencia la falta de oportunidad en el trámite de las peticiones ciudadanas dentro de los términos establecidos normativamente mediante el Decreto 1755 de 2015 y Decreto 491 de 2020, al emitir respuesta de fondo como se evidencia en la siguiente tabla (Ver tabla Nro. 1. Requerimientos con respuestas de fondo extemporáneas). Lo anterior se presentó por las fallas en el control y seguimiento de la Unidad de Administración de Personal y en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH para el particular, lo que generó vencimiento de términos, afectando la credibilidad de la empresa y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

CRITERIO:

Circunstancia que hizo caso omiso a la **Ley 1755 de 2015 "POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA EL DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICIÓN Y SE SUSTITUYE UN TÍTULO DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO y DECRETO 491 DE 2020, ARTÍCULO 5. Ampliación de términos para atender las peticiones**, que disponen lo siguiente:

Decreto 1755 de 2015, ARTÍCULO 14. "Términos para resolver las distintas modalidades de peticiones. Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción."

Decreto 491 de 2020, ARTÍCULO 5. Ampliación de términos para atender las peticiones. "Para las peticiones que se encuentren en curso o que se radiquen durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, se ampliarán los términos señalados en el artículo 14 de la Ley 1437 de 2011, así: Salvo norma especial toda petición deberá resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción."

Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en el presente artículo expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto en este artículo."



9 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.9: Una vez verificada las nóminas de pensionados correspondientes a los meses de enero a junio de 2022, se evidencia que dentro de la nómina liquidada en los periodos señalados anteriormente al señor Rojas O. Gonzalo Emilio se le continua aplicado lo dispuesto en el auto de la fecha 22 de enero de 2019 y oficio No. 1386 remitido por el Juzgado Primero Civil Municipal, donde se decretó como **TERMINADO** el proceso No.1900140003001 2012 00 462-000 por el evento **PAGO DE LA OBLIGACIÓN**. Lo anterior refleja la falta de seguimiento y control a las novedades de los pensionados de la empresa, toda vez que el tablero de control con el cual cuenta la oficina de Talento Humano no se encuentra diligenciado en su totalidad, situación que no permite identificar los descuentos en tiempo real para la liquidación de la nómina en el presente y a futuro, facilitando el autocontrol de primera línea (quien liquida) y segunda línea (quien verifica) de defensa, y generando confianza en los valores liquidados y cancelados, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

EVIDENCIA:

1. Se solicita a la Subgerencia Financiera y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 13/07/2022 el **"Tablero de control y soportes (Carpeta de novedades) generadas en las nóminas de enero a junio de 2022 de los trabajadores y los pensionados de CEDELCA SA ESP"**, frente al cual se dio respuesta en los siguientes términos mediante correo electrónico del 19/07/2022: **"Se aporta documento solicitado."**, sin embargo una vez verificados los respectivos tableros de control se evidencia que no se encuentra diligenciados los respectivos campos que identifican los descuentos o novedades presentadas a las nóminas. Tal como se detalla en las siguientes imágenes:

Tablero de control novedades trabajadores:

TABLERO DE CONTROL NOVEDADES NOMINAS JULIO DE 2022

NOMBRES	CEDULA	SALARIO	FECHA INGRESO	DEPENDENCIA	NOVEDAD INGRESO	NOVEDAD RETIRO	VACACIONES	RADICADO	INCAPACIDADES							
									ENFERMEDAD GENERAL	ACCIDENTE LABORAL	LICENCIAS	REAJUSTE SALARIAL	ENCARGOS	EMBARGOS		
CLAUDIA PATRICIA MANRIQUE JORDAN	34,551,833	\$ 3,499,210	12/02/2015	SUBGERENCIA TECNICA Y OPERATIVA												
EVELYN JOHANA BEOYA BENAVIDES	1,041,175,192	\$ 3,997,074	12/05/2022	OFICINA JURIDICA												
DENNIS ZORAIDA CANCIANANCE G	29,504,414	\$ 2,142,474	12/02/2015	GERENCIA GENERAL			Duró el 25 de jul hasta el 12 de ago 2022	CI-05072022-002600								
DIANA LORENA ESTUQUELO ROSA	1,041,656,140	\$ 7,932,295	07/09/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												
FABIO ALEJANDRO ORDÓÑEZ H	1,041,193,150	\$ 3,997,074	27/09/2020	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												
HECTOR MICHEL CAMAYO IBARRA	1,041,449,132	\$ 1,584,459	12/02/2015	SECRETARIA GENERAL												
ISABEL DEL SOCORRO CASTILLO H	24,247,121	\$ 3,997,074	12/02/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA			Duró el 15 de jul hasta el 08 de ago 2022	CI-12072022-002600								
JORGE FERRER GOMEZ GOMEZ	10,531,463	\$ 12,491,172	24/02/2015	GERENCIA GENERAL		19/07/2022										
JOSE ALBERTO VIDAL CAMAYO	10,531,235	\$ 3,997,074	12/02/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												
LEIDA CAROLINA LULIJO	24,554,810	\$ 1,584,459	19/05/2016	SECRETARIA GENERAL												
JOSE OTONIEL PINO CASTILLO	10,291,219	\$ 2,490,210	09/03/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												
LUZ ENITH FERNANDEZ GOMEZ	25,219,233	\$ 3,997,074	24/11/2021	OFICINA CONTROL INTERNO												
MARCIAM LORENA MEDINA FERRO	24,544,815	\$ 1,584,459	12/02/2015	SECRETARIA GENERAL			Duró el 23 de jun hasta el 15 de jul 2022	CI-27052022-003578								
MARIBEL YVAYO CUELLAR	1,041,134,319	\$ 7,932,295	21/02/2021	SECRETARIA GENERAL												
MELANIE ISABEL TOBARI TILANDE	1,041,170,910	\$ 3,997,074	02/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA			Duró el 15 de jul hasta el 08 de ago 2022	CI-24052022-003578								
OLGA LORENA DIAZ CHAGUENDO	34,231,142	\$ 7,932,295	04/05/2021	OFICINA CONTROL INTERNO												
OLGA REGINA ARISTIZABAL OSSA	24,542,519	\$ 3,997,074	12/02/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												
OSCAR EDUARDO TORRES GARCIA	10,291,214	\$ 2,490,210	02/03/2015	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												
PEDRO ELIAS RIVERA CACERES	91,212,839	\$ 7,932,295	12/02/2015	SUBGERENCIA TECNICA Y OPERATIVA												
OSCAR ANDRES WILLOTA HARVAEZ	1,041,170,917	\$ 3,997,074	23/02/2022	OFICINA JURIDICA												
QUILENO HERNANDEZ TORRE CERON	10,294,209	\$ 7,932,295	19/05/2022	OFICINA JURIDICA												
WILLIAN MANUEL SIMESTERRA HERRERA	1,041,173,397	\$ 2,235,376	07/06/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												
MONICA ANDREA VIDAL OCAÑO	25,274,034	\$ 2,235,316	07/04/2022	SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADITIVA												

Tablero de control novedades Pensionados:

TABLERO DE CONTROL DE NOVEDADES NOMINA JUNIO DE 2022 - PENSIONADOS													
ID	Nombre	Genero	Fecha de Nacimiento	Tipo Pensión	Monto Pensión año	Monto Pensión año	Libranzas	Traslado a Colpensiones	Embargos	Reajuste Mesada	Sustitución	Ingreso Sustitución	Defunción
10527781	AGREDO YACUMAL HELI DAVID	M	26/03/1954	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 249,320	\$ 263,332							
1521276	ALBAN MUNOZ JAIRO HUMBERTO	M	21/05/1957	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 166,866	\$ 176,244							
10535752	ALEGRÍA MEDINA CESAR HUMBERTO	M	14/04/1958	ESPECTATIVA DE COMPARTIDO	\$ 2,362,202	\$ 2,494,358							
10523941	BASTIDAS LOPEZ OSCAR ALBERTO	M	25/08/1951	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 223,888	\$ 236,470							
10533231	BEDDYA PLAZA EFFREN ANTONIO	M	19/12/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 635,343	\$ 735,055							
10523952	BUCHELI RENGIFO CARLOS FERNA	M	23/10/1957	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 910,046	\$ 961,190							
10532281	BURBANCO PAZ ELIO EMIRÓ	M	06/04/1956	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 654,067	\$ 690,825							
10538957	CALAMBA TORRE HIRALDO ARTU	M	08/07/1956	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 522,215	\$ 551,564							
10565410	CAPOTE SOTELO HERIBERTO	M	01/07/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 562,334	\$ 593,338							
10479686	CASTILLO CARDENAS SADY ORLA	M	19/04/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 415,700	\$ 439,062							
5924592	CEBALLOS PINEDA JOSE JAIR	M	10/01/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,127,506	\$ 1,190,872							
4615043	CHAMIZO CAMACHO BENJAMIN	M	05/03/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 446,812	\$ 471,923							
10526625	CHAMIZO CAMACHO FLORENTINO	M	25/02/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 278,539	\$ 294,133							
10524677	CHANTRE CARLOS ALIPIO	M	18/02/1952	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 218,325	\$ 230,536							
10528272	CONGOTE VALENCIA ERNESTO	M	02/08/1954	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 488,166	\$ 515,601							
4632335	DAGUA FERNANDEZ JAIRO MARIA	M	06/08/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 231,929	\$ 244,363							
10532473	DAZ SANCHEZ HENRY MAURICIO	M	19/11/1954	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 77,886	\$ 82,263							
4689475	ECLÉ FINECUE JULIO	M	25/07/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 243,410	\$ 257,089							
16605409	ELVIRA HOYOS RUBEN DARIO	M	27/01/1957	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,383,313	\$ 2,094,775							
10535937	FERNANDEZ CORTES GERARDO	M	05/04/1956	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 704,656	\$ 744,258							
10529942	FERNANDEZ GOMEZ ISRAEL	M	08/05/1955	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 1,119,477	\$ 1,182,332							
34534431	FERNANDEZ LEDEZMA MARIA CON	M	10/12/1953	JUBILADO COMPARTIDO	\$ 99,864	\$ 105,476							
10516623	FERNANDEZ ZAMBRANO OMAR	M	19/11/1945	JUBILADO PLENO	\$ 2,336,394	\$ 2,533,618							

2. Se solicita a la Unidad de Administración de Personal de la empresa mediante correo electrónico del 27/07/2022 el **"Carpeta física del señor Gonzalo Emilio Rojas"**, frente al el día 28/07/2022 se remite dicha carpeta, se valida la información y se encuentra nuevamente el oficio de TERMINACIÓN DE EMBARGO.

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL
Popayán, catorce (14) de marzo de dos mil diecinueve (2019)

CE19032019-1024507
CENTRALES ELÉCTRICAS
DEL CAUCA S.A. E.S.P.

OFICIO No. 1386

Señor
TESORERO PAGADOR - CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA
CIUDAD


19 MAR. 2019
10:25am
RECIBIDO

REF: PROCESO EJECUTIVO SINGULAR
DEMANDANTE: COOPERATIVA MULTIACTIVA
DE APORTES Y CREDITO SOLIDIARIOS Nit. No.8903045812
APODERADO: ALEJANDRINA MUÑOZ MUÑOZ
DEMANDADO: Gonzalo Emilio rojas, C.C.1529917
PROCESO: 190014003001 2012 00 462-000
CITASE ESTE NÚMERO AL CONTESTAR

Atendiendo auto de la fecha 22 de enero del 2019, le informo que el proceso de la referencia se **TERMINO** por el evento del **pago de la obligación**.

Por lo anteriormente expuesto, le solicito cancelar el contenido del oficio No. 2411 del 31 de agosto de 2012, por medio del cual se ordenó el embargo y retención del de la veinte por ciento (29%), de la pensión, siempre y cuando sea susceptible de embargo que devenga GONZALO EMILIO ROJAS OROZCO, con C.C. No. 10529917, como pensionado de la **EMPRESA CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA**,

Atentamente,


JESUS BOLIVAR DAZA ZUÑIGA
SECRETARIO

Situación que permite identificar que según oficio No.1386 remitido por el Juzgado Primero Civil Municipal, se decretó como **TERMINADO** el proceso No. 1900140003001 2012 00 462-000 por el evento **PAGO DE LA OBLIGACIÓN**; sin embargo, una vez revisada la nómina de pensionados con corte a 30/06/2022, se evidencia que a la fecha aún se realiza el descuento por concepto de Embargo Individual, como se detalla en la siguiente imagen:



Nomina mes de Enero de 2022.

Empleado: 3300	ROJAS OROZCO GONZALO EMILIO		Cédula:	10.529.917
Centro de Costo: 1	Centro de costo default		Contrato:	133
Nomina: 4 - 0	Cod.Liq.: 9	Cargo: 1-PENSIONADOS	Asig.	1.245.338
Eps: NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD S.A	Afp:		Fecha Ingreso:	07/09/1981
Escala: A 0 Migracion				
Concepto		Devengado	Concepto	Deducido
19 SUELDO JUBILADOS	30,00	1.245.338	216 ASOCIACION DE JUBILADOS	40.000
Total devengados:		1.245.338	226 EMBARGO INDIVIDUAL	622.669
			237 ASOCIACION DE JUBILADOS	141.500
			Total deducidos:	804.169
			Valor Neto:	441.169

Nomina mes de junio de 2022.

Nomina pensionados jun 2022 x				
Empleado: 3300	ROJAS OROZCO GONZALO EMILIO		Cédula:	10.529.917
Centro de Costo: 1	Centro de costo default		Contrato:	133
Nomina: 4 - 0	Cod.Liq.: 9	Cargo: 1-PENSIONADOS	Asig.	1.245.338
Eps: NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD S.A	Afp:		Fecha Ingreso:	07/09/1981
Escala: A 0 Migracion				
Concepto		Devengado	Concepto	Deducido
19 SUELDO JUBILADOS	30,00	1.245.338	216 ASOCIACION DE JUBILADOS	40.000
Total devengados:		1.245.338	226 EMBARGO INDIVIDUAL	622.669
			237 ASOCIACION DE JUBILADOS	141.500
			Total deducidos:	804.169
			Valor Neto:	441.169

3. Situación que deja en evidencia la **RECURRENCIA** a esta observación, toda vez que en la auditoria al proceso de Talento Humano realizada en la vigencia 2021 se registró el siguiente Hallazgo:

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.12: Se evidencia que dentro de la nómina liquidada al señor Rojas O. Gonzalo Emilio con corte a 31/08/2021, no le ha sido aplicado lo dispuesto en el auto de la fecha 22 de enero de 2019 y oficio No. 1386 remitido por el Juzgado Primero Civil Municipal, donde se decretó como **TERMINADO** el proceso No. 1900140003001 2012 00 462-000 por el evento **PAGO DE LA OBLIGACIÓN**. Dado que no se realiza seguimiento y control a las novedades de los pensionados de la empresa, dentro de un tablero de control que dé cuenta en tiempo real de los aspectos a tener en cuenta para la liquidación de la nómina en el presente y a futuro, facilitando el autocontrol de primera línea (quien liquida) y segunda línea (quien verifica) de defensa, y generando confianza en los valores liquidados y cancelados, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

CRITERIO:

Desconociendo lo dispuesto en el auto de la fecha 22 de enero de 2019 y oficio No. 1386 remitido por el Juzgado Primero Civil Municipal, donde se decretó como **TERMINADO** el proceso No. 1900140003001 2012 00 462-000 por el evento **PAGO DE LA OBLIGACIÓN**.

- 10 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.10:** Se evidencia el incumplimiento en la formulación, ejecución y/o puesta en marcha el Plan de mejoramiento necesario como resultado de la auditoría interna de la vigencia 2021, de acuerdo a las fechas programadas para su formulación y ejecución a través del Plan

de trabajo de auditoría y mediante el Anexo 02 PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS formulado como propuesta por la OCI con fecha de inicio de ejecución el día 21/10/2021 al 30/06/2022, generando baja ejecución del proceso de mejora continua de la empresa.

EVIDENCIA:

1. Durante la vigencia 2021 se llevó a cabo auditoría interna al proceso de Gestión del Talento Humano, frente al cual de acuerdo al cronograma de trabajo comunicado al líder de proceso durante el trabajo de campo, se tenía el siguiente plazos para suscripción de plan de mejoramiento:

PROCESO	PLAZO PARA SUSCRIPCIÓN DE PLAN DE MEJORAMIENTO
Gestión del Talento Humano	22/10/2021

2. El día 31 de enero de 2022 se realizó seguimiento al tema en particular por parte de la Oficina de Control Interno, evidenciándose lo siguiente:

PROCESO	PLAZO PARA SUSCRIPCIÓN DE PLAN DE MEJORAMIENTO	ESTADO
Gestión del Talento Humano	22/10/2021	La OCI en el marco del rol de liderazgo estratégico presento mediante correo electrónico del 25/10/2021 a la Subgerencia y Administrativa y a la Unidad de Administración de Personal propuesta de Plan de Mejoramiento en atención a los hallazgos registrados en el Informe Final de Auditoría Interna al proceso de Gestión de Talento Humano, dado que a la fecha no se había formulado dicho documento, con el ánimo de su análisis y solicitud de mesa de trabajo para su ajuste de ser el caso y/o aprobación. Programando la mesa de trabajo en varias ocasiones; sin embargo, no pudo ser llevada a cabo, evidenciándose la situación mediante Informe de entrega del cargo realizado por la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos el día 31/01/2022, indicando al respecto lo siguiente:



CONTROL INTERNO:

La carpeta denominada Control Interno, contiene información documental, respecto de la Auditoría Interna 2021 y el Seguimiento cuatrimestral PAAC – Riesgos.

En cuanto a la Auditoría Interna 2021, se avanzó por parte de la Oficina de Control Interno, hasta la elaboración del Plan de mejoramiento, como documento contentivo de las actividades a cargo de la Unidad, con el fin de abordar y mitigar las causas que generaron la relación de hallazgos contenidos en el informe final de auditoría.

A la fecha, se evidencian avances, respecto de las actividades previstas en el diseño del plan, sin embargo, no fue posible realizar reunión de revisión previa con la Jefe de la Oficina de Control Interno, con el fin de determinar la fijación de actividades, como, posteriormente, realizar seguimiento, para verificar avances.

En este sentido la OCI programo mesa de trabajo con el nuevo equipo para su revisión, ajuste de ser el caso y/o aprobación, el día viernes 18 de febrero a las 2:30 pm, la cual se llevó a cabo poniendo al tanto de la situación a los nuevos líderes de proceso. El Plan de Mejora presenta a 31/01/2021 un avance del **21%** detallado en el formato adjunto, con un plazo de ejecución vigente a esa fecha, frente a lo cual es importante indicar que dicho avance obedeció al trabajo ejecutado por la OCI en apoyo de una contratista del área de planeación durante el segundo semestre de la vigencia 2021.

3. El día 06 de abril de 2022 mediante correo electrónico se realiza solicitud de seguimiento al Plan de Mejoramiento de AUDITORIA INTERNA al proceso de Gestión del Talento Humano con corte a 31/03/2022 y plazo máximo para remitir el avance solicitado hasta el día lunes 11 de abril de 2022 4:30PM, frente al cual se recibió respuesta el 19/04/2022 por parte de la Subgerente Financiera y Administrativa solicitando plazo para remitir el avance hasta el día viernes 22 de abril de 2022, plazo que fue otorgado el día 20/04/2022, sin que a la fecha exista respuesta por parte de la Jefe de la Unidad de Administración de Personal como tampoco e la Subgerente Financiera y Administrativa.
4. El día 30 de junio de 2022 mediante correo electrónico se realiza solicitud de seguimiento al Plan de Mejoramiento de AUDITORIA INTERNA al proceso de Gestión del Talento Humano con corte a 30/06/2022 y plazo máximo para remitir el avance solicitado hasta el día lunes 08 de julio de 2022 4:30PM, sin que a la fecha exista respuesta por parte de la Jefe de la Unidad de Administración de Personal como tampoco e la Subgerente Financiera y Administrativa.
5. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 el **"Seguimiento al Plan de Mejora vigente de la auditoría Interna vigencia 2021, con corte a 30/06/2022."** frente al cual se dio respuesta

dentro de la documentación allegada a la OCI mediante correo electrónico del 19/07/2022, así: **“Del ACTUAR del seguimiento al plan de mejora de la vigencia 2021 con corte a 30 de junio se adjunta el cuadro de seguimiento a PQRS, los demás documentos están en trámite de revisión”**.

En este sentido se puede concluir, que se hace necesario un mayor compromiso de los líderes de proceso con el ciclo de mejora continua en la empresa, con el propósito de lograr mayor efectividad en el Sistema de Control Interno de CEDELCA S.A E.S.P.

CRITERIO:

Incumpliendo las disposiciones internas de la Resolución No. 21 de 01 de noviembre de 2019 “Por la cual se adopta la actualización del Manual de Procesos y Procedimientos de Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P.”, frente al siguiente procedimiento:

- o PRCI02-Procedimiento de Auditorías Internas.

11 HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.11: No se evidencia la práctica de los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y/o de retiro, de acuerdo a la vinculación, desvinculación o cambios de ocupación de los trabajadores de CEDELCA SA ESP dentro de la muestra seleccionada vigencia 2022, de carácter obligatorio a cargo del empleador de conformidad con la reglamentación del Ministerio del Trabajo.

EVIDENCIA:

1. Se solicita mediante correo electrónico del 13/07/2022 el **“Tablero de control de Práctica de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, retiro y periódicos realizados a los trabajadores de la empresa durante la presente vigencia, con sus respectivos soportes.”**, frente al cual se dio respuesta dentro de la documentación allegada a la OCI mediante correo electrónico del 19/07/2022, en la cual se evidencia lo siguiente:

TRABAJADORES QUE NO REGISTRAN EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO 2022.		
CODIGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
0071	DIANA LORENA ASTUDILLO QUIRA	1.061.686.848
0069	MARIA BRAVO CUELLAR	1.061.686.519
0073	OSCAR ANDRES VILLOTA NARVAEZ	1.061.705.667

TRABAJADORES QUE NO REGISTRAN EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIÓDICO 2022.		
CODIGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
0024	CLAUDIA PATRICIA MANRIQUE JORDAN	34.558.883
0002	DENNIS ZORAIDA CANCELMANCE GUERRERO	29.504.614
0058	FABIO ALEJANDRO ORDONEZ HOYOS	1.061.703.150
0005	HECTOR MICHEL CAMAYO IBARRA	1.061.698.832



0081	ISABEL DEL SOCORRO CASTILLO HOYOS	34.567.131
0015	JOSE ALBERTO VIDAL CAMAYO	10.538.385
0032	LEIDA CARLINA LULIGO	34.554.860
0067	LUZ ENITH FERNANDEZ GOMEZ	25.289.383
0006	MARDHAM LORENA MEDINA FERRO	34.564.865
0069	MARIA BRAVO CUELLAR	1.061.686.519
8635	MELANIA ISABEL TOBAR TULANDE	1.061.701.960
09480	OLGA LORENA DIAZ CHAGUENDO	34.331.142
7536	OLGA REGINA ARISTIZABAL OSSA	34.542.519
0020	OSCAR EDUARDO TORRES GARCIA	76.330.386
7558	PEDRO ELIAS ROJAS CACERES	91.282.839

Adicionalmente mediante la auditoria se establecen los exámenes de retiro sin practicar a la fecha, así:

IDENTIFICACION	NOMBRE	CARGO
4617751	JESUS ARLEX MUNOZ SANCHEZ	ASISTENCIAL
10129443	JORGE MARIO GOMEZ GOMEZ	DIRECTIVO
10298481	MARCO JULIAN HORMIGA JIMENEZ	ASISTENCIAL
10543626	ARCESIO QUILINDO MARTINEZ	DIRECTIVO
10546086	VICTOR HUGO DIAZ MUNOZ	ASISTENCIAL
10548743	JULIO CESAR TERAN ROSERO	PROFESIONAL
25453411	MELBA OFIR CASAS PENA	DIRECTIVO
34326218	BURBANO MUNOZ DIANA ESPERANZA	DIRECTIVO
34326219	LUZ KATHERINE SINISTERRA LANDAZURI	PROFESIONAL
34329500	ASTRID VIVIANA VELASCO MUNOZ	PROFESIONAL
1061687495	MARYELI BAHOS ORTEGA	DIRECTIVO
1114061418	LUIS ERNESTO LOPEZ SARRIA	PROFESIONAL
1061815852	MARIANA MUNOZ AVIRAMA	PROFESIONAL

CRITERIO:

Incumpliendo con el Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo de Trabajo.

“ARTÍCULO 348. .Medidas de higiene y seguridad

Todo patrono o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; **a hacer practicar los exámenes médicos a su personal** y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la producción de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; **de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo**

(Modificado por el Art. 10 del Decreto 13 de 1967)”

Incumpliendo con el **DECRETO 1072 DE 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo**, “Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control”

Incumpliendo con la **RESOLUCIÓN NO. 0312 DEL 13 DE FEBRERO DE 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del SGSST- “Artículo 3. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores.** Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Evaluaciones
médicas
ocupacionales

Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.

Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.

8 OBSERVACIONES:

OBSERVACIONES DE INFORME PRELIMINAR	RESPUESTA AUDITADO	ANÁLISIS Y POSICIÓN DEL EQUIPO AUDITOR DE LA OCI
Observación Administrativa No. 01 Observación Administrativa No. 02 Observación Administrativa No. 03 Observación Administrativa No. 04 Observación Administrativa No. 05 Observación Administrativa No. 06 Observación Administrativa No. 07 Observación Administrativa No. 08 Observación Administrativa No. 09 Observación Administrativa No. 10 Observación Administrativa No. 11	Dando respuesta a la auditoría realizada al proceso de Gestión de Talento Humano, me permito informar que no se presenta contradicción al informe enviado por la Oficina de Control Interno, por lo tanto, se adjunta la formulación del Plan de Mejoramiento con su respectivo análisis.	Se CONFIGURA HALLAZGO ADMINISTRATIVO, toda vez que en la respuesta remitida por el auditado no se presenta contradicción al informe preliminar enviado por la Oficina de Control Interno

9. RECURRENCIA DE HALLAZGOS DETECTADOS EN AUDITORIAS PREVIAS

AUDITORIAS INTERNAS VIGENCIA 2021:

Se evidencian hallazgos recurrentes detectadas inicialmente en la Auditoría Interna vigencia 2021 realizada al proceso de Gestión de Talento Humano y nuevamente evidenciadas bajo la presente Auditoría Interna 2022:



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P

OBSERVACIÓN ADMINISTRATIVA No.1: No se evidencia la formulación del Plan Operativo del proceso de Gestión de Talento Humano como instrumento de autocontrol que describa las actividades permanentes (acciones diarias, semanales, mensuales) que desarrolla el proceso para el cumplimiento de su objetivo dentro de la empresa, y que pueden ayudar como guía a su equipo de trabajo para establecer y alcanzar las metas, y a la administración para llevar a cabo el seguimiento y evaluación al cumplimiento y oportunidad de esas actividades programadas, estableciendo su nivel de desempeño; lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

OBSERVACIÓN ADMINISTRATIVA No.2: No se evidencia la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2021 como instrumento de autocontrol que permita administrar de forma correcta el procedimiento para la autorización y el disfrute de vacaciones de los trabajadores de Cédela S.A E.S.P., lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH, generando riesgos de incumplimientos normativos y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

OBSERVACIÓN ADMINISTRATIVA No.3: Mediante revisión de nóminas se evidencia que durante la vigencia 2020 y 2021 no disfrutaron de periodo vacacional la totalidad de trabajadores de CEDELCA S.A E.S.P, incumpliendo lo dispuesto en el **ARTÍCULO 187 del CST “La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente”** y **ARTÍCULO 190 del CST “En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables”**, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH- procedimiento vacaciones, generando riesgos de incumplimientos normativos y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

OBSERVACIÓN ADMINISTRATIVA No.5: No se evidencia la gestión de los riesgos del proceso a través del Mapa de Riesgos de Gestión de Talento Humano como instrumento de registro de los posibles riesgos que afectan la gestión del proceso, causando efectos negativos al modelo de la operación existente dentro de la empresa, y que pueden ayudar a mitigar su materialización; lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

OBSERVACIÓN ADMINISTRATIVA No.6: Se evidencia que no se cuenta con la totalidad de soportes que permitan establecer con certeza los registros de datos tomados para la nómina de trabajadores y pensionados de la empresa, así como sus novedades; dada su falta de consolidación y registro en tableros de control que den cuenta en tiempo real de los aspectos a tener en cuenta para la liquidación de la nómina en el presente y a futuro, facilitando el autocontrol de primera (quien liquida) y segunda (quien verifica) línea de defensa, y generando confianza en los valores liquidados y cancelados, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

OBSERVACIÓN ADMINISTRATIVA No 9: Se evidencia la falta de oportunidad en el trámite de las peticiones ciudadanas dentro de los términos establecidos normativamente mediante el Decreto 1755 de 2015 y Decreto 491 de 2020, al emitir respuesta de fondo

como se evidencia en la siguiente tabla (Ver tabla Nro. 1. Requerimientos con respuestas de fondo extemporáneas). Lo anterior se presentó por las fallas en el control y seguimiento de la Unidad de Administración de Personal y en el Sistema de Control Interno implementado internamente para la GTH para el particular, lo que generó vencimiento de términos, afectando la credibilidad de la empresa y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

OBSERVACIÓN ADMINISTRATIVA No.12: Se evidencia que dentro de la nómina liquidada al señor Rojas O. Gonzalo Emilio con corte a 31/08/2021, no le ha sido aplicado lo dispuesto en el auto de la fecha 22 de enero de 2019 y oficio No. 1386 remitido por el Juzgado Primero Civil Municipal, donde se decretó como **TERMINADO** el proceso No. 1900140003001 2012 00 462-000 por el evento **PAGO DE LA OBLIGACIÓN**. Dado que no se realiza seguimiento y control a las novedades de los pensionados de la empresa, dentro de un tablero de control que dé cuenta en tiempo real de los aspectos a tener en cuenta para la liquidación de la nómina en el presente y a futuro, facilitando el autocontrol de primera línea (quien liquida) y segunda línea (quien verifica) de defensa, y generando confianza en los valores liquidados y cancelados, lo cual obedece a las fallas en el Sistema de Control Interno implementado en CEDELCA SA ESP para la GTH, generando riesgos de incumplimiento en el quehacer del proceso y dificultando el control de evaluación y vigilancia de la OCI delegadas por la administración.

Se recomienda tomar acciones inmediatas frente a estos aspectos, para lograr mejora continua.

AUDITORIAS EXTERNAS VIGENCIA 2021 (CGR):


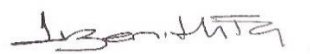
No se evidencian hallazgos recurrentes detectadas inicialmente en la Auditoría Externa vigencia 2020 realizada al proceso de Gestión de Talento Humano y nuevamente evidenciadas bajo la presente Auditoría Interna 2021.

10. ASPECTOS POR MEJORAR

En este punto se adjunta LISTA DE VERIFICACIÓN, por cada tema evaluado, los cuales hacen referencia a los **ASPECTOS POR MEJORAR DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**.

Nota: Para constancia se firma el respectivo informe final de Auditoría Interna al Proceso de Gestión del Talento Humano el día 08 de agosto de 2022.

APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA

Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Olga Lorena Díaz Chagüendo	Jefe de Oficina de Control Interno - Auditor Líder	
Luz Enith Fernández Gómez	Profesional Universitario II – Control Interno.	



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P
