	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 101.40.01 Versión: 01
	<b>INFORME CONTROL INTERNO</b>	Fecha: 14 - Dic - 2023 Página 1 de 9




**INFORME DE SEGUIMIENTO A METAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE  
LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P., LA MESA Y ANAPOIMA.  
2024**



La Mesa, Cundinamarca septiembre del 2024

**Sede Administrativa y PQR:**  
Diagonal 8 No. 1 – 37 Barrio Quintas de San Pablo  
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213-3142856411  
[usuario@aguasdeltequendama.com](mailto:usuario@aguasdeltequendama.com)

**Oficina PQR Anapoima: Carrera 3A No. 3 – 44**  
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 3142807615  
[pqranapoima@aguasdeltequendama.com](mailto:pqranapoima@aguasdeltequendama.com)  
[www.aguasdeltequendama.com](http://www.aguasdeltequendama.com)

	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 101.40.01 Versión: 01 Fecha: 14 - Dic - 2023
	<b>INFORME CONTROL INTERNO</b>	Página 2 de 9

## OBJETIVO

Realizar seguimiento a las actividades establecidas en Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de lograr el fortalecimiento, la capacidad institucional y el talento humano a través del desarrollo de acciones que le permitan a la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., mejorar en las prácticas de talento humano y dar cumplimiento a los objetivos trazados, logrando ser un referente institucional, que mejore paso a paso su productividad y calidad en el servicio, para lo cual la Oficina de Control Interno atiende los lineamientos de la Ley 87 de 1993, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 que entre otros, redefine los roles que deben cumplir las Oficinas de Control Interno y el Decreto 1499 de 2017, que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

## PROPOSITO

Teniendo como referente el MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el cual se busca que las entidades ejecuten y hagan el seguimiento a su gestión enfocada en el servicio al ciudadano, la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., deberá administrar su primordial recurso, es decir las personas que hacen posible el quehacer de la entidad, teniendo en cuenta que el talento humano se encuentra como eje central en dicho modelo. Por lo tanto, lograr que se pueda desarrollar lo planeado y organizado por la entidad, en beneficio de una organización más eficiente.

## MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta las actividades de Control Interno, así como el enfoque a seguir para las actividades y procedimientos de Talento Humano:

- Ley 87 de 1993, se enmarca como una de las dimensiones de MIPG, y busca asegurar que las demás dimensiones cumplan su propósito y lleven al cumplimiento de resultados con eficiencia, eficacia, calidad y transparencia en la gestión pública.
- Decreto 1083 de 2015: Único reglamentario de la Función Pública
- Decreto 1499 de 2017: Reglamenta el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.
- Decreto 648 de 2017: Actualiza el régimen de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos y regula la organización de las Oficinas de Control Interno, su rol y actualiza lo relativo al Comité de Coordinación de Control Interno.
- MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión: comenzó a implementarse a través del Decreto 1499 de 2017. Manual Operativo – Dimensión N°1.
- GETH – Gestión Estratégica de Talento Humano.

	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 101.40.01
		Versión: 01 Fecha: 14 - Dic - 2023
<b>INFORME CONTROL INTERNO</b>		Página 3 de 9

## METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Para el desarrollo del presente informe, la Oficina de Control Interno realizó la verificación de las acciones proyectadas en el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

Para el 2024, dicha actividad de seguimiento busca realizar un análisis, que le permita a la entidad un mejoramiento continuo frente al Talento Humano, siendo éste su pilar más importantes, siempre prestando atención tanto a servidores públicos sin importar el tipo de nombramiento así como lograr su aplicación de acuerdo con la normatividad establecida.

De este modo la OCI - Oficina de Control Interno, realiza el seguimiento al fortalecimiento de talento humano, teniendo en cuenta:


La disposición de información, la cual deberá ser oportuna, actualizada y confiable sobre la entidad y su talento humano.

- Diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano.
- Elaboración del plan de acción para la gestión estratégica del talento humano.
- Implementación del plan de acción.
- Evaluación de la gestión.
- Mecanismos utilizados para el diálogo social y la concertación.

En atención a dicha solicitud, la Dirección Administrativa y Financiera y su equipo de talento humano, relaciona información sobre evaluación de la gestión para su seguimiento, entorno a las diferentes actividades realizadas para su cumplimiento.

La Oficina de Control Interno, realiza un seguimiento y análisis de la información Plan Estratégico de Talento Humano, suministrada para el año 2024, el cual se encuentra incluido en el objetivo estratégico, así: Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad, calidad de los servicios, contribuyendo a la favorabilidad de la imagen de la ERAT S.A. E.S.P.

De este modo se presenta la siguiente información la cual se puede verificar en la página web de la ERAT S.A. E.S.P., al y se registra para efectos del presente seguimiento como “Cumple”, “No Cumple” o “Cumplimiento Parcial” de acuerdo con las actividades programas.

	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 101.40.01
		Versión: 01 Fecha: 14 - Dic - 2023
<b>INFORME CONTROL INTERNO</b>		Página 4 de 9

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Planificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en la vacancia – Meta 100% 2024.

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024		
N°	ACCIONES/ACTIVIDADES	META 2024
1	Elaborar el Plan anual de Vacantes	Cumple
2	Actualizar el Plan anual de Vacantes	Cumple

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS

Proveer los empleos de la planta de personal de la ERAT S.A. E.S.P., que cuenten con presupuesto de financiación para la vigencia 2024, teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia – Meta 100% 2024.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS 2024		
N°	ACCIONES/ACTIVIDADES	META 2024
1	Elaborar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.	Cumple
2	Actualizar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos y determinar su forma de provisión para realizar la vinculación	Cumple

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La intervención en procesos de acompañamiento y crecimiento laboral, para satisfacer las necesidades de protección, de afecto, de entendimiento, de participación, de creación, de ocio, de identidad, de libertad, las formas de ser, de hacer, de tener y de estar, y expectativas de los servidores. Meta 100% 2024


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024		
N°	ACCIONES/ACTIVIDADES	META 2024
1	Reconocimiento a los trabajadores.	NO CUMPLE
2	Asensos	CUMPLE
3	Celebración cumpleaños de trabajadores.	CUMPLE PARCIALMENTE
4	Encargos	CUMPLE
5	Actividades deportivas	NO CUMPLE
6	Celebración del día de la familia	CUMPLE
7	Celebración día del servidor público	NO CUMPLE
8	Celebración de aguinaldos	CUMPLE
9	Actividad de inducción y Reinducción empresarial.	CUMPLE
10	Celebración día de la mujer. – permiso medio día remunerado para las mujeres trabajadoras de la ERAT S.A E.S.P.	CUMPLE

11	Celebración día del hombre. – permiso medio día remunerado para los hombres trabajadoras de la ERAT S.A E.S.P.	CUMPLE
12	Celebración cumpleaños de la Empresa Regional Aguas del Tequendama ERAT S.A E.S.P	CUMPLE
13	Eucaristía	NO CUMPLE
14	Arreglo floral fúnebre ante fallecimiento de un trabajador y familiar.	CUMPLE
15	Celebraciones culturales y folclóricas	CUMPLE
16	Día de la secretaria	CUMPLE

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fortalecer las competencias de los servidores de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P, en las dimensiones del Saber, Saber Hacer y Ser. Meta 100% 2024.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		
N°	ACCIONES/ACTIVIDADES	META 2024
1	Cuso MIPG DAFP	CUMPLE PARCIALMENTE
2	Lenguaje Claro	CUMPLE PARCIALMENTE
3	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.	CUMPLE
4	Potabilización de agua de acuerdo a normas técnicas	CUMPLE
5	Norma 280201217 VRS recolectar residuos sólidos de acuerdo a procedimientos técnicos.	CUMPLE
6	Gestión documental	CUMPLE PARCIALMENTE
7	Herramientas Office	CUMPLE PARCIALMENTE
8	Atención al Público, manejo de personal	NO CUMPLE
9	Normatividad vigente en el área de servicios Públicos de acueducto, alcantarillado y Aseo y contrato de condiciones uniformes	CUMPLE
10	Mantenimiento de redes y detección de fugas. Programa disminución de IANC.	CUMPLE
11	Procesamiento y notificación adecuada de las respuestas de PQR	CUMPLE
12	Mantenimiento de redes, reparaciones	CUMPLE
13	Reglamentación en contratación.	CUMPLE
14	Ambiente laboral y trabajo en equipo	NO CUMPLE
15	Funcionamiento Programa informático HASS SQL y Amerika	CUMPLE
16	Área contable	CUMPLE
17	Capacitaciones no previstas necesarias institucionalmente	CUMPLE

	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 101.40.01
		Versión: 01 Fecha: 14 - Dic - 2023
<b>INFORME CONTROL INTERNO</b>		Página 6 de 9

## PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST

Preservar, promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental, y social de los trabajadores a todos los niveles de la organización, haciendo de la Seguridad y Salud en el Trabajo el motor generador del mismo, ciñéndose a las directrices trazadas por las reglamentaciones y normas legales vigentes en esta materia. Meta 100% 2024

PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024		
N°	ACCIONES/ACTIVIDADES	META 2024
1	RECURSOS. Verificación del pago a Salud, Pensión y ARL de los Contratistas de Prestación de Servicios profesionales y de apoyo a la Gestión	CUMPLE
2	RECURSOS. Reuniones mensuales del COPASST.	CUMPLE PARCIALMENTE
3	RECURSOS. Formación al COPASST – Res.2013 de 1986	CUMPLE
4	RECURSOS. Rendición de cuentas del COPASST y seguimiento al plan de trabajo Resolución 2013 de 1986.	NO CUMPLE
5	RECURSOS. Reuniones trimestrales y rendición de cuentas del CCL. acompañamiento	NO CUMPLE
6	RECURSOS. Formación al CCL- Resolución 652 y 1356 de 2012.	CUMPLE
7	RECURSOS. Definición del plan de inducción, reinducción y capacitación anual según los requerimientos evidenciados en la evaluación inicial.	CUMPLE
8	RECURSOS. Desarrollo y cumplimiento del plan de inducción, reinducción y capacitación establecido	CUMPLE PARCIALMENTE
9	GESTIÓN INTEGRAL. Divulgación del Manual del SST.	CUMPLE PARCIALMENTE
10	GESTIÓN INTEGRAL. Actualización de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG– SST firmada, fechada y comunicada al COPASST y a los funcionarios (incluida en inducción) - Publicación	NO CUMPLE
11	GESTIÓN INTEGRAL. Actualización de los objetivos del SG – SST definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados.	NO CUMPLE
12	GESTIÓN INTEGRAL. Socialización Política de prevención de consumo de sustancias	NO CUMPLE
13	GESTIÓN INTEGRAL. Elaboración y actualización del programa de prevención del consumo Psicoactivos, estilos de vida saludable y Cardiovascular	NO CUMPLE
14	GESTIÓN INTEGRAL. Elaboración del reglamento de higiene y seguridad	CUMPLE PARCIALMENTE
15	GESTIÓN INTEGRAL. Aplicación de la autoevaluación anual al SG –SST de acuerdo con los estándares mínimos Resolución 312 de 2019	NO CUMPLE

16	GESTIÓN INTEGRAL. Definición del Plan de trabajo anual de SST incluyendo objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	CUMPLE
17	GESTIÓN INTEGRAL. Actualizar y verificación del archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST (incluyendo ajuste de la tabla de retención documental con base en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015)	NO CUMPLE
18	GESTIÓN INTEGRAL. Verificación y socialización de rendición de cuentas y del desempeño en el SG -SST	NO CUMPLE
19	GESTIÓN INTEGRAL. Evaluación del cumplimiento de la matriz legal – Actualización	CUMPLE
20	GESTIÓN DE LA SALUD. Evaluación de casos médicos laborales, revisión de recomendaciones, estado y seguimiento.	CUMPLE
21	GESTIÓN DE LA SALUD. Actualizar el procedimiento y formatos de Investigación de accidentes de Trabajo y enfermedades laborales	CUMPLE PARCIALMENTE
22	GESTIÓN DE SALUD. Actualización y ejecución del PVE DME, psicosocial y cardiovascular.	CUMPLE
23	GESTIÓN DE LA SALUD. Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades, frecuencia, severidad, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo	CUMPLE PARCIALMENTE
24	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualización de las matrices de peligro (con participación del personal).	NO CUMPLE
25	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Priorización de peligros y generación de planes de intervención relacionados.	CUMPLE PARCIALMENTE
26	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Diseño y ejecución de programas de PESV - Documentación PESV	NO CUMPLE
27	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Aprobación y socialización del procedimiento y formatos del programa de inspecciones planeadas	NO CUMPLE
28	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Revisión y Seguimiento a la ejecución del plan de mantenimiento	CUMPLE PARCIALMENTE
29	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualizar procedimiento de EPP y formato (entrega, disposición, administración y socialización)	CUMPLE
30	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualizar y socializar los formatos de reporte de actos y condiciones inseguras	CUMPLE
31	GESTIÓN DE AMENAZAS. Actualizar y socializar el documento plan emergencias	CUMPLE PARCIALMENTE
32	GESTIÓN DE AMENAZAS. Convocatoria, y capacitación a brigadistas (incluye virtual).	CUMPLE PARCIALMENTE
33	GESTIÓN DE AMENAZAS. Socialización e informe del Simulacro de evacuación	NO CUMPLE

34	GESTIÓN Y RESULTADOS. Aplicación y análisis de los indicadores del SG – SST	NO CUMPLE
35	ACCIONES. Revisar y analizar las no conformidades y acciones correctivas (auditorías, inspecciones, revisión por la dirección, actos y condiciones inseguras, normatividad, matriz de peligros) - Definición Plan de mejoramiento	CUMPLE PARCIALMENTE
36	GESTIÓN DE RESULTADOS. Auditoría interna y externa al SG–SST de acuerdo con los requisitos del Decreto 1072 de 2015 Planificada (Plan auditoría) y acompañada con COPASST	NO CUMPLE
37	GESTIÓN DE RESULTADOS. Informe a la alta Dirección con los parámetros establecidos por el decreto 1072 de 2015	NO CUMPLE

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tras la revisión y análisis de los resultados, podemos encontrar el trabajo realizado con el fin de fortalecer la capacidad institucional y el talento humano, desde la identificación de las necesidades, la implementación y la mejora, con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de la ERAT S.A. E.S.P., desde el Grupo de Talento Humano, a través de la formulación del Plan Estratégico de talento Humanos propuesto para el 2024, y seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno a la gestión:

- Se establece cinco (5) grandes pilares para el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2024: Plan de vacantes, Plan de previsión de recursos, Plan de bienestar e incentivos, Plan institucional de capacitación y Plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – SGSST.
- El Plan anual de vacantes 2024, presentó un cumplimiento del 100% de acuerdo con la meta establecida en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- El Plan de previsión de recursos 2024, presentó un cumplimiento del 100% de acuerdo con la meta establecida en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- El Plan de bienestar e incentivos 2024, presentó un cumplimiento del 69% de acuerdo con la meta establecida en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- El Plan institucional de capacitación 2024, presentó un cumplimiento del 88% de acuerdo con la meta establecida en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- El Plan sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – SGSST, presentó un cumplimiento del 27% de acuerdo con la meta establecida en el Plan Estratégico de Talento Humano, el 30% cumple parcialmente y el restante 45% corresponde a un no cumplimiento de las actividades propuestas.



	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 101.40.01
		Versión: 01 Fecha: 14 - Dic - 2023
<b>INFORME CONTROL INTERNO</b>		Página 9 de 9

- Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones para la actualización y adecuada gestión de la información en el SIGEP.
- Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2011 de 2017 para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.
- Implementar el eje de transformación digital en el Plan Institucional de Capacitación.
- Implementar el eje de gestión del conocimiento en el Plan Institucional de Capacitación.
- Implementar el eje de equilibrio psicosocial en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
- Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Evaluar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, el desempeño de todos los servidores de la entidad (de acuerdo con el sistema y formatos previstos para tal fin).
- Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
- Contemplar los cambios internos o externos que afecten las condiciones de trabajo o el entorno laboral en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contemplar la exposición a factores de riesgo psicosocial en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Analizar que los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión fueron eficaces y permitieron el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

	Nom	Cargo	Firma
<b>Proyecto</b>	Daniel Felipe Suárez Montilla	Profesional MIPG	Firmado en Original
<b>Reviso y aprobó</b>	Dora Alicia Díaz Torres	Directora Administrativa y Financiera	Firmado en Original
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.			