

**RESUMEN EJECUTIVO**

**INFORME DE AUDITORÍA N° 023-2017-2-0070**

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO A LA EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.**

**“SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS”**

**PERIODO: 1 DE ENERO DE 2015 AL 30 DE JUNIO DE 2017**

**I. INTRODUCCIÓN:**

La auditoría de cumplimiento practicada a la Empresa Nacional de la Coca S.A., en adelante “Empresa”, corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2017 del Órgano de Control Institucional, y tuvo como objetivo general determinar si la gestión de procesos de personal, así como los procesos de selección de personal, a cargo de la Oficina de Recursos Humanos, se efectuó de acuerdo a la normativa y procedimientos aplicables, en concordancia con los objetivos, metas y fines institucionales; comprende el periodo de 1 de enero de 2015 al 30 de junio de 2017, la comisión auditora comunicó el inicio de la auditoría con oficio n.º 001-2017-ENACO SA/OCI-ACSAG-RR.HH. de 15 de agosto de 2017.

**II. HECHOS OBSERVADOS:**

**Observación N° 1**

De la revisión a la documentación obrante en los legajos personales de trabajador de la Empresa y la que sustenta su contratación, se evidenció que funcionarios y servidores de la Empresa, poniendo de manifiesto su interés a favor de este, inobservaron las normas internas que regulaban su ingreso permitiendo su contratación por suplencia pese a incumplir los requisitos y estar impedido para ser trabajador de la Empresa lo siguieron contratando en otro puesto a pesar que dicho impedimento fue alertado en un servicio de control simultáneo. sólo lo sancionaron con suspensión sin goce de haber por 2 días sin revisar todos los antecedentes, sumado a ello le encargaron las labores de una plaza CAP cuando tenía vigente un contrato por servicio específico; y posteriormente lo designaron sin convocar a un proceso de selección como trabajador a plazo indeterminado, previa eliminación del impedimento para ser trabajador de la empresa, inobservando la opinión del Directorio de la Empresa y dejando sin efecto el proceso de contratación de una consultora, la cual había emitido una garantía para cubrir dicha plaza, soslayando lo establecido en los artículos 63º y 77º del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, artículo 1º del Decreto Supremo n.º 039-91-TR, literal b) del artículo 2º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, numerales 4.2.2, 4.2.3, 5.1.4 y 8.1 de la Directiva de Gestión de FONAFE, principios (literales a), c), d), e), h) e i)) y deberes éticos generales (literales a) y g)) del Lineamiento de ética y conducta de las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE, numerales 4.8, 4.10, 5.2.1, 6.1.1, 6.2.2, 6.2.5, 6.2.6 y 7.4.2 de la Directiva n.º 003-2016-E/CPDI “Normas Y Procedimientos para la Selección y Contratación de Personal de la Empresa Nacional de la Coca S.A.”, artículos 1º, 8º y 40º del Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A., requisitos mínimos del puesto de Especialista I (Presupuesto y Estadística) establecido en el Manual Clasificador de Cargos de ENACO S.A y en la convocatoria del proceso de selección, cláusula tercera del contrato n.º 006-2016-ENACO S.A. de 14 de junio de 2016 y de la



Adenda n.° 002-2017-ENACO S.A de 26 de abril de 2017, así como las cláusulas primera y segunda del contrato n.° 002-2016-ENACO S.A de 29 de diciembre de 2016; hechos originados porque de forma consiente y voluntaria los funcionarios y servidores de la Empresa incumplieron sus funciones, generando la desnaturalización de contrato y beneficiaron al trabajador en su contratación y el acceso a un puesto a plazo indeterminado.

### Observación N° 2

De la revisión al legajo personal de la trabajadora de la Empresa, se ha evidenciado que funcionarios y servidores de la Empresa, poniendo de manifiesto su interés a favor de esta, la contrataron bajo la modalidad de suplencia sin convocar a un proceso de selección, sin existir un perfil definido y pese a que esta nunca superó la etapa de verificación curricular y por ende no accedió a la etapa de entrevistas personales de los procesos de selección convocados previamente para cubrir dichos puestos; además permitieron que siga laborando en la Empresa pese a haberse extinguido la causa objetiva de su contratación por suplencia y posteriormente sin convocar a proceso de selección la contrataron a plazo indeterminado, soslayando lo establecido en los artículos 61° y 77° del Decreto Supremo n.° 003-97-TR, literal b) del artículo 2° del Decreto Supremo n.° 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, numerales 4.2.2, 4.2.3, 5.1.4 y 8.1 de la Directiva de Gestión de FONAFE, principios (literales a), c), e) e i)) y deberes éticos generales (literales a) y g) del Lineamiento de ética y conducta de las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE, numerales I y III de la Directiva n.° 003-2016-E/OPDI "Normas Y Procedimientos para la Selección y Contratación de Personal de la Empresa Nacional de la Coca S.A.", artículo segundo de Resolución Gerencial n.° 051-2016-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL de 26 de julio de 2016, cláusulas segunda y tercera del Contrato n.° 002-2017-ENACO S.A. de 2 de febrero de 2017 y el artículo 23° del Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A., hechos originados porque de forma consiente y voluntaria los funcionarios y servidores de Enaco S.A. incumplieron sus funciones, generando la desnaturalización de contrato y beneficiaron a la trabajadora en su contratación y el acceso a un puesto a plazo indeterminado.

### Observación N° 3

De la revisión efectuada a los documentos que sustentan el pago de incentivos por retiro voluntario de la Empresa, se evidenció el compromiso de mayores presupuestos al asignado en la partida incentivos por Retiro Voluntario, toda vez que el presupuesto asignado por el FONAFE fue por el importe de S/ 600 000,00 sin embargo se tiene que mediante el Informe de 22 de junio de 2017 el funcionario responsable, recién solicitó la modificación presupuestaria para poder continuar con el Plan de Incentivos por Retiros Voluntarios, advirtiéndose que antes de 22 de junio de 2017, ya había comprometido varios convenios de extinción de relación laboral por mutuo disenso por el importe de S/ 704 905,00, vale decir con un exceso de S/ 104 905,00 del presupuesto aprobado, además de pagar el importe de S/ 6 300,00 sin contar con un presupuesto aprobado. Por otro lado se ha advertido la ejecución de gastos con cargo a la tabla genérica de pensiones u otras prestaciones sociales sin contar con la modificación y certificación presupuestaria por el importe de S/ 63 072,00. Situaciones que incumplieron lo establecido en los literales a), b), c) y e) del numeral 2.3 de la Directiva de Gestión de FONAFE; el numeral 4.4 (I, III y IV) del Lineamiento para Retiros Voluntarios de los Trabajadores de ENACO S.A. Los hechos mencionados se produjeron por la omisión en el trámite de modificación y certificación presupuestaria, ocasionado que la Empresa no cuente con la liquidez para atender los compromisos asumidos con sus trabajadores por convenios de mutuo descenso y se afecte la transparencia y legalidad en el manejo presupuestario de la Empresa.



**Observación N° 4**

Se evidenció incumplimiento a las "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores", advirtiéndose: a) la existencia de trabajadores que llevaron cursos y que presentaron su renuncia voluntaria al puesto de trabajo antes de cumplir el período determinado por la directiva, b) trabajadores que llevaron el curso y no acreditaron haber aprobado el mismo ni alcanzaron su certificado a la Empresa y c) cursos de capacitación pagados por la Empresa a personal que no reunía los requisitos para llevarlos. Situaciones que incumplieron lo previsto en los numerales IV Disposiciones Generales - 4.3; VI Disposiciones Complementarias - 6.5 y 6.6 de la Directiva n.° 003-2010-ENACO S.A. "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores", los numerales III Ámbito de aplicación, IV. Disposiciones generales - 4.2; V. Procedimiento - 5.2; VI. Disposiciones complementarias - 6.42, 6.43, 6.45 y 6.47; VII. Disposiciones finales - 7.2 de la Directiva n.° 005-2015-ENACO S.A./OPDI "Normas y Procedimientos para Capacitación de Trabajadores". Hechos que se originaron debido a la negligencia, falta de control y supervisión de funcionarios y servidores al omitir efectuar los descuentos correspondientes. Generando perjuicio económico por S/ 15 780.56 y desorden en la administración de documentos de capacitaciones. Por dicho perjuicio no se realizará la fundamentación jurídica respectiva, tomando en cuenta que la recuperación se hará por la vía administrativa, por cuanto existen documentos de compromiso de pago y autorización de descuentos por planilla de la Empresa.

**Observación N° 5**

De la revisión selectiva efectuada a los legajos de personal, obrantes en la Empresa y del cruce de información de los progenitores de los trabajadores en la base de datos de la RENIEC y la base de datos de productores y comerciantes de hoja de coca, se advirtió que durante los ejercicios presupuestales 2015 y 2016 ingresaron a la Empresa trabajadores para cubrir plazas CAP, por procesos de selección y contratación directa de personal, los cuales tenían vínculo de parentesco y consanguinidad con productores y comerciantes de hoja de coca que mantienen una relación comercial con la Empresa. Situación que soslayó lo establecido en el artículo 8° del Capítulo I Del Ingreso de Personal y Régimen Laboral del Reglamento Interno de Trabajo, el numeral 6.3.1 Contratación de Personal de la Directiva n.° 010-2015-E/OPDI "Normas y Procedimientos para la selección y contratación de personal de la Empresa Nacional de la Coca", el numeral IV Disposiciones Generales - 4.8, numerales 6.2.2 y 6.3.1 de la Directiva n.° 013-2015-ENACO S.A./OPDI "Normas y Procedimientos para la selección y contratación de personal de la Empresa Nacional de la Coca"; el numeral 5.2 De los postulantes - 5.2.1, 6.2.2 y 6.3.1 de la Directiva n.° 003-2016-ENACO S.A./OPDI "Normas y Procedimientos para la selección y contratación de personal de la Empresa Nacional de la Coca". Las situaciones señaladas fueron producto de la falta de diligencia y cuidado de los encargados de la revisión del cumplimiento de requisitos; ocasionando se contrate personal con impedimentos, además de generar la afectación a la legalidad, transparencia y normal desarrollo de las actividades de la Empresa y de los procesos de contratación de personal.



### III. RECOMENDACIONES PRINCIPALES:

5. Disponga la emisión de una directiva interna que regule el ascenso y/o promoción de personal de la Empresa, donde se establezcan además de los perfiles a respetarse para dichos movimientos de personal, las áreas participantes y los niveles competentes que lo aprueben. **(Observaciones y Conclusiones n.ºs 1 y 2)**
6. Disponga se efectúe la propuesta de modificación del numeral 5.1.3 de la Directiva DR12-01 "Normas para la Selección y Contratación del Personal de la Empresa Nacional de la Coca S.A." con el objetivo que se genere la documentación suficiente y relevante que garantice la legalidad y transparencia en el cumplimiento de requisitos, calificación y clasificación de los postulantes en las diferentes etapas de los procesos de selección, con el fin de garantizar la idoneidad del personal seleccionado; así como se incluya la obligación de presentar declaraciones juradas al momento de la inscripción donde los postulantes manifiesten no tener impedimentos para laborar en la Empresa señalados en el numeral 5.2.1 de la mencionada directiva. Asimismo se disponga el acceso de la Oficina de Recursos Humanos al padrón de comerciantes y productores de hoja de coca para verificar dicha información y vigilar que el personal que ingrese a la Empresa no tengan ningún tipo de impedimento contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa **(Observaciones y Conclusiones n.ºs 1, 2 y 5)**
7. Disponga que se solicite la modificación y/o certificación presupuestal al Jefe de la Oficina de Planeamiento Desarrollo e Informática antes del compromiso y/o ejecución de gasto en materia del presupuestos asignados a la Oficina de Recursos Humanos respecto a los retiros voluntarios, pago de pensiones y otras prestaciones sociales. **(Observación y Conclusión n.º 3)**
8. Disponga se realice las acciones administrativas conducentes a crear una base de datos de los trabajadores beneficiarios con los distintos cursos de capacitación que la Empresa financie, así como efectúe el seguimiento correspondiente de la evolución de los mismos. **(Observación y Conclusión n.º 4)**

Cusco, 28 de noviembre de 2017.



**IÓN DE RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN**

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN	
Directiva N.º 006-2016-CG/PROD " Implementación y seguimiento a las recomendaciones de los informes de auditoría y publicación de sus estados en el portal de Transparencia de la entidad", y Decreto Supremo -Nº 070-2013-PCM- que modifica el Reglamento de la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobada por el Decreto Supremo n.º 072-2003-PCM	
Entidad:	EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.
Periodo de Seguimiento	2017

Nº DEL INFORME DE AUDITORÍA	TIPO DE INFORME DE AUDITORÍA	Nº DE RECOMENDACIÓN	RECOMENDACIÓN	ESTADO DE LA RECOMENDACIÓN
023-2017-2-0070	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	1	Disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de responsabilidades de los funcionarios y trabajadores de Enaco SA, comprendidos en la observaciones n.os 1, 2, 3, 4 y 5, teniendo en consideración que su inconducta funcional no se encuentra sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República". <b>(Observaciones y Conclusiones nros. 1, 2, 3, 4 y 5)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	2	Remitir el presente informe con los recaudos y evidencias documentales correspondientes al Órgano Instructor competente, para fines del inicio del procedimiento sancionador respecto de los funcionarios y ex servidor señalados en el presente informe. <b>(Observaciones y Conclusiones nros 1y 2)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	3	Comunicar al Presidente del Directorio de Enaco S.A. que de acuerdo a la competencia legal exclusiva de la Contraloría General de la República, se encuentra impedido de disponer el deslinde de responsabilidades por los mismos hechos a los funcionarios y ex servidor comprendidos en las <b>Observaciones nros. 1 y 2</b> revelados en el informe <b>(Conclusiones nros. 1 y 2)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	4	Poner en conocimiento de la Procuraduría Pública encargada de los asuntos judiciales de la Contraloría General de la República, para que inicie las acciones legales respecto al funcionario y ex servidor señalados en la <b>Observación n.o 1</b> y revelada en el informe. <b>(Conclusión n.o 1)</b>	PENDIENTE

**CIÓN DE RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN**

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN	
Directiva N.º 006-2016-CG/IGPROD * Implementación y seguimiento a las recomendaciones de los informes de auditoría y publicación de sus estados en el portal de Transparencia de la entidad", y Decreto Supremo -Nº 070-2013-PCM- que modifica el Reglamento de la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobada por el Decreto Supremo n.º 072-2003-PCM	
Entidad:	EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.
Periodo de Seguimiento	2017

Nº DEL INFORME DE AUDITORÍA	TIPO DE INFORME DE AUDITORÍA	Nº DE RECOMENDACIÓN	RECOMENDACIÓN	ESTADO DE LA RECOMENDACIÓN
023-2017-2-0070	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	5	Disponga la emisión de una directiva interna que regule el ascenso y/o promoción de personal de la Empresa, donde se establezcan además de los perfiles a respetarse para dichos movimientos de personal, las áreas participantes y los niveles competentes que lo aprueben ( <b>Observaciones y Conclusiones nros. 1 y 2</b> ).	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	6	Disponga a la Supervisora de Recursos Humanos efectúe la propuesta de modificación a la Oficina de Planeamiento Desarrollo e Informática de la Directiva DR12-01 "Normas para la Selección y Contratación del Personal de la Empresa Nacional de la Coca S.A." respecto al numeral 5.1.3 con el objetivo que se genere la documentación suficiente y relevante que garantice la legalidad y transparencia en el cumplimiento de requisitos, calificación y clasificación de los postulantes en las diferentes etapas del proceso, con el fin de garantizar la idoneidad del personal seleccionado. Así como se incluya en la directiva la obligación de presentar declaraciones juradas de los señalados en el numeral 5.2.1 de la mencionada directiva donde los postulantes manifiesten no tener impedimentos para laborar en la Empresa. Asimismo se disponga el acceso de la Oficina de Recursos Humanos al padrón de comerciantes y productores de hoja de coca para verificar dicha información y vigilar que el personal que ingrese a la empresa no tengan ningún tipo de impedimento contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa. ( <b>Observaciones y Conclusiones nros. 1, 2 y 5 - Conclusiones nros. 1, 2 y 5 y Control Interno n.º 2 - Conclusión n.º 13</b> )	PENDIENTE

**CIÓN DE RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN**

**ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN**

Directiva N.º 006-2016-CG/GPROD " Implementación y seguimiento a las recomendaciones de los informes de auditoría y publicación de sus estados en el portal de Transparencia de la entidad", y Decreto Supremo -N.º 070-2013-PCM- que modifica el Reglamento de la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobada por el Decreto Supremo n.º 072-2003-PCM	
Entidad:	EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.
Periodo de Seguimiento	2017

Nº DEL INFORME DE AUDITORÍA	TIPO DE INFORME DE AUDITORÍA	Nº DE RECOMENDACIÓN	RECOMENDACIÓN	ESTADO DE LA RECOMENDACIÓN
023-2017-2-0070	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	7	Disponer a la Supervisora de Recursos Humanos solicite la modificación y/o certificación presupuestal al Jefe de la Oficina de Planeamiento Desarrollo e Informática antes del compromiso y/o ejecución de gasto en materia del presupuestos asignados a la Oficina de Recursos Humanos respecto a los retiros voluntarios, pago de pensiones y otras prestaciones sociales. <b>(Observación y Conclusión n.º 3)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	8	Disponer a la Supervisora de Recursos Humanos, realice las acciones administrativas conducentes a crear una base de datos de los trabajadores beneficiarios con los distintos cursos de capacitación que la Empresa financie, así como efectúe el seguimiento correspondiente de la evolución de los mismos. <b>(Observación y Conclusión n.º 4)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	9	Disponga a la Oficina de Planeamiento, Desarrollo e Informática de la Empresa elabore una directiva sobre las formalidades que deben cumplirse en la entrega de cargos. En la cual se establezca que todas las Oficinas de la Sede Central. Sucursales, Agencias y Unidades Operativas de la Empresa mantengan un orden adecuado en el manejo de la documentación administrativa física y virtual y generen copias de seguridad de respaldo. <b>(Aspecto de Importancia n.º 1 – Conclusión n.º 6)</b>	PENDIENTE

**EMISIÓN DE RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN**

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN	
Directiva N.º 006-2016-CG/GPROD "Implementación y seguimiento a las recomendaciones de los informes de auditoría y publicación de sus estados en el portal de Transparencia de la entidad", y Decreto Supremo Reglamento de la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobada por el Decreto Supremo n.º 072-2003-PCM	
Entidad:	EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.
Periodo de Seguimiento	2017

Nº DEL INFORME DE AUDITORIA	TIPO DE INFORME DE AUDITORIA	Nº DE RECOMENDACIÓN	RECOMENDACIÓN
023-2017-2-0070	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	10	Disponga al Jefe de la Oficina de Control Selectivo en coordinación con el Jefe de la Oficina de Planificación y Desarrollo e Informática de la Empresa la modificación de la Directiva DR-08-01 "Lineamientos Administrativos del Sistema de Gestión Documentaria", de 11 de setiembre de 2017 respecto a la publicación de las copias de seguridad, su custodia y conservación sea realizada en armonía con lo dispuesto en el Decreto Legislativo n.º 681 y su Reglamento sobre el uso de Tecnologías de Avanzada en Materias de las Empresas y la aplicación del artículo 5º del Decreto Supremo n.º 052-2008-PCM, Reglamento de Firmas y Certificados Digitales y garantizar su disponibilidad acorde a las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo n.º 026-2016-PCM. <b>(Aspecto de Importancia n.º 2 – Conclusión n.º 7)</b>
	INFORME DE AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO	11	Disponer al Gerente General impartir las directrices a todos los funcionarios de la Empresa conductivas de unificación y obligación del uso de las denominaciones de los puestos de la Empresa y que estas concuerden con los nuevos Manuales de Organización y Funciones el Reglamento de Organización y Funciones de la Empresa. <b>(Aspecto de Importancia n.º 3 – Conclusión n.º 8)</b>
	INFORME DE AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO	12	Disponer a la Supervisora de Recursos Humanos realice el seguimiento a los descuentos de los colaboradores beneficiados y que autorizaron el mismo, así como remita una copia de la boleta de remuneración a la Oficina del Órgano de Control Institucional de la Empresa. <b>(Aspecto de Importancia n.º 4 – Conclusión n.º 9)</b>

**CIÓN DE RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN**

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN	
Directiva N.º 006-2016-CG/PPROD " Implementación y seguimiento a las recomendaciones de los informes de auditoría y publicación de sus estados en el portal de Transparencia de la entidad", y Decreto Supremo -N.º 070-2013-PCM- que modifica el Reglamento de la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobada por el Decreto Supremo n.º 072-2003-PCM	
Entidad:	EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.
Periodo de Seguimiento	2017

Nº DEL INFORME DE AUDITORÍA	TIPO DE INFORME DE AUDITORÍA	Nº DE RECOMENDACIÓN	RECOMENDACIÓN	ESTADO DE LA RECOMENDACIÓN
023-2017-2-0070	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	13	Disponer a la Contadora General de la Empresa en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, soliciten la adquisición de un sistema integrado que permita realizar análisis contables, reportes financieros y permita trabajar con un centro de costos centralizar la documentación sustentan del gasto en un solo expediente y por partidas específicas. <b>(Aspecto de Importancia n.º 5 – Conclusión n.º 10)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	14	Disponer al Gerente General impartir las directrices a las área competentes e intervinientes para que una vez efectivizada la sesión y con un informe de la secretaría letrada que dé cuenta de la asistencia de los directores de la Empresa, se efectivice el trámite y pago correspondiente. <b>(Control Interno n.º 1 – Conclusión n.º 12)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	15	Disponer al Gerente General en coordinación con la Supervisora de Recursos Humanos, establezca procedimientos claros y específicos para que los documentos personales de los trabajadores de Enaco S.A. sean insertados en sus legajos personales, en las secciones específicas y correspondientes a dichos documentos. <b>(Control Interno n.º 3 – Conclusión n.º 14)</b>	PENDIENTE
	INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO	16	Disponer que la oficina de Recursos Humanos en coordinación con la oficina de Logística, tomen acciones necesarias conducentes a adicionar a las secciones conformantes de los legajos del personal de Enaco S.A., una sección denominada Capacitaciones con la finalidad que en esta se centralicen los certificados y/o constancias de capacitaciones recibidas por los trabajadores de Enaco S.A., así como replantear la sección remuneración familiar, con otra que permita unificar información familiar del trabajador. <b>(Control Interno n.º 3 – Conclusión n.º 14).</b>	PENDIENTE