

INFORME DE AUDITORIA

NOMBRE DEL PROCESO: CISA – Gestión del Talento Humano

INFORME PRELIMINAR: 30/11/2018

INFORME DEFINITIVO: 26/12/2018

1. INTRODUCCIÓN.

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993, modificada por la Ley 1474 de 2011, el Decreto 2145 de 1999 y sus modificaciones; los Decretos 019, y 2641 de 2012, el Decreto 943 de 2014, los Decretos 648 y 1499 de 2017 y las Circulares Normativas establecidas por la Entidad, el estatuto de Auditoría Interna y la guía de auditoría para entidades públicas emitida por el DAFP en su versión No 2, tiene como función realizar la evaluación independiente y objetiva al Sistema de Control Interno, a los procesos, procedimientos, actividades y actuaciones de la administración, con el fin de determinar la efectividad del Control Interno, el cumplimiento de la gestión institucional y los objetivos de la Entidad, produciendo recomendaciones para asesorar el Representante Legal en busca del mejoramiento continuo y permanente del Sistema de Control Interno.

En cumplimiento al Programa General de Auditorías aprobado en el mes de enero de 2018, por el Comité Asesor de Junta Directiva de Auditoría, la Oficina de Control Interno realizó Auditoría Interna de Gestión al Proceso de Gestión del Talento Humano, de conformidad al Plan de Auditorías dado a conocer con anterioridad a la Gerente del proceso como responsable, cuyo propósito principal de la auditoría de gestión, fue verificar la existencia y efectividad de los controles, la correcta administración de los riesgos y efectuar las recomendaciones necesarias en pro del mejoramiento continuo del proceso, lo cual redundará en el cumplimiento de la Misión y los Objetivos Institucionales.

2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Evaluar la efectividad de los controles existentes, el manejo de los riesgos e indicadores, la pertinencia y oportunidad de los procedimientos establecidos en las circulares normativas de la Entidad, como también el cumplimiento de la política y normatividad legal vigente aplicable al proceso, generando una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación.

3. ALCANCE

La Oficina de control interno realizó Auditoría Interna de Gestión a los procesos y procedimientos establecidos en las circulares internas, políticas y normatividad legal vigente, para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2017 y al 20 de octubre de 2018.

Esta auditoría se llevó acabo en atención a las normas y técnicas de auditoría generalmente aceptadas, con fundamento en normas internacionales de auditoría basadas en riesgos, la guía de auditoria para entidades públicas versión 2, Estatuto de Auditoria Interna, séptima dimensión y tercera línea de defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, auditoría que se realizó del 20 de octubre al 30 de noviembre de 2018.

3.1 LIMITACION AL ALCANCE

Se presentó una limitación al alcance por cuanto el proceso auditado no suministro la totalidad de la información requerida por el equipo auditor, frente a la información de las convocatorias solicitadas, procesos de promoción y recategorización de funcionarios, ejecución de planes de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, PIC, estudios de seguridad, verificación en centrales de riesgos, soportes de inducción, seguimientos a PID y soportes de indicadores.

4. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

4.1. REUNIÓN DE APERTURA.

Siendo las 3:38 p.m. del día 22 de noviembre de 2017, con la participación de la Gerente de Recursos, la Jefe de Mejoramiento Continuo, y la Analista de Compensación, en la gerencia de recursos se da inicio a la reunión de apertura de la Auditoria Interna de Gestión, en cumplimiento al Programa Anual de Auditorias, el cual se desarrolla con fundamento en el Plan de Auditorias dado a conocer a la Gerente de Recursos con anterioridad a la etapa de ejecución de la Auditoria Interna.

El auditor interno expone la metodología de la auditoría, presenta al equipo auditor y se establecen los mecanismos de comunicación, siendo las 3:58 p.m. se da por terminada la sección.

4.2. EVALUACIÓN DE AUDITORÍAS ANTERIORES – SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO INTERNOS.

La gerencia de Recursos no tiene a la fecha acciones de mejora pendientes por gestionar relacionadas con las auditorías internas de Gestión, en relación con las auditorías integrales a continuación se detalla el estado de las ACPM, establecidas a la Gerencia de Recursos

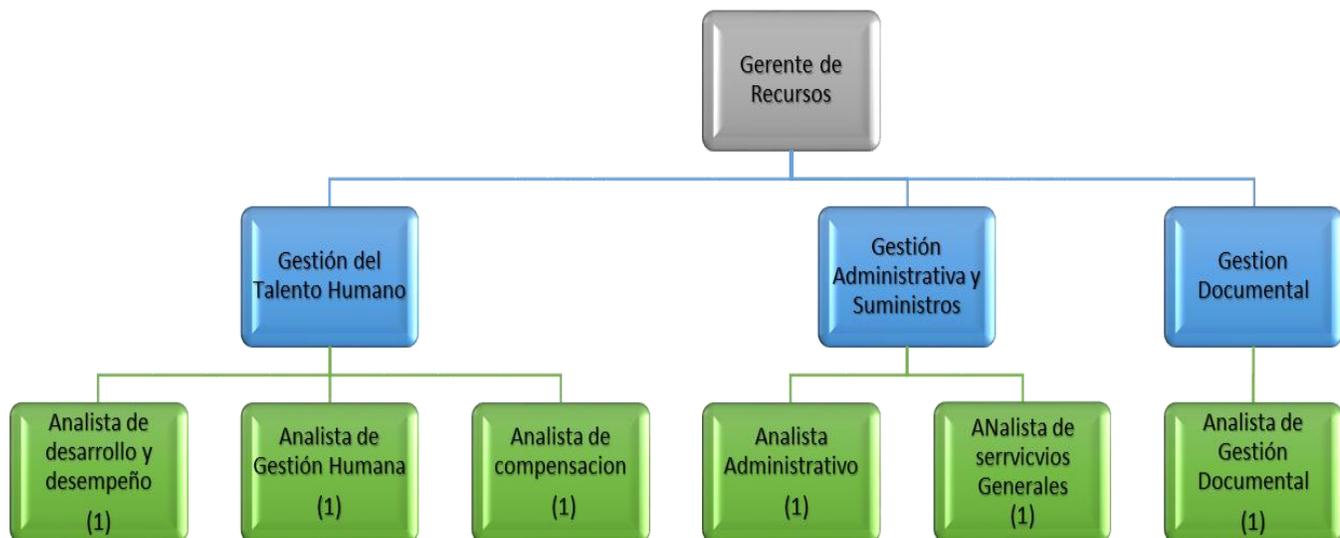
	TIPO	N°	Proceso Responsable	Estado	
1	No Conformidad Real	923	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Con seguimiento Sin cerrar	
2	No Conformidad Real	953	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Sin Seguimiento	
3	No conformidad Real Legislación Ambiental	998	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Sin cerrar	vencida
4	No Conformidad Real Legislación SYSO	866	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Con seguimiento Sin cerrar	vencida
5	No Conformidad Real Legislación SYSO	880	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Con seguimiento Sin cerrar	vencida
6	No Conformidad Real Legislación SYSO	991	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Sin seguimiento	vencida
7	No conformidad Real SYSO	958	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Con seguimiento Sin cerrar	vencida
8	No conformidad Real SYSO	959	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Con seguimiento Sin cerrar	vencida
9	No conformidad Real SYSO	1000	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Sin Seguimiento	
10	Oportunidad de Mejora Auditoría Interna	1071	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Con Seguimiento Sin cerrar	vencida
11	Oportunidad de Mejora Auditoría Interna	1199	Gestión del Talento Humano	Con acción de mejoramiento Sin Seguimiento	

Fuente: Aplicativo Isolución 29-octubre-2018

En relación con el cuadro anterior se observa que de las 11 acpms 4 de ellas no cuentan con el respectivo seguimiento por parte del responsable, igualmente se observó que 7 acpms aún se encuentran abiertas en el aplicativo Isolución en estado vencida, lo que hace necesario que el proceso de Mejoramiento Continuo proceda a asignar auditor para ser validadas y en caso tal cerrada.

4.3. ESTRUCTURA DE LA GERENCIA DE RECURSOS.

El proceso de gestión del talento humano, en su estructura organizacional se denomina gerente de recursos y está conformada por un Gerente que tiene a su cargo (6) seis analistas para responder por (3) tres procesos que son: Gestión del talento Humano, Gestión Administrativa y suministros y Gestión documental, tal como se describe a continuación.



Gestión del talento humano es el área encargada de realizar todos los procesos de personal relacionados con los servidores públicos de la entidad, desde su selección hasta su retiro; frente a esta gestión la Gerente de Recursos informo al equipo auditor que se vienen incorporando un nuevo procedimiento para la selección de los funcionarios que contempla la aplicación de pruebas conductuales que busca no solo conocer las competencias blandas de los candidatos sino también las comportamentales de los mismos así garantizar una mejor selección.

Así mismo la Gerencia de Recursos tiene a su cargo los procesos gestión administrativa y suministros y Gestión documental.

4.3.1 Comité de Gobierno Corporativo.

La Junta Directiva de CISA en su sesión del 3 de febrero de 2017, solicitó la conformación de un comité especial de apoyo a la junta para la revisión del nuevo organigrama de la entidad y de otros aspectos relacionados con la selección y cambio del personal de la compañía donde se procedió a realizar el diseño y evaluación de la denominada “**Estructura Óptima de CISA**” de la cual se desprendieron aspectos importantes como ampliación del número de funcionarios de la Entidad, la terminación de la contratación bajo el outsourcing y la creación de la modalidad de contratación por obra o labor que aplicaría para los proyectos transitorios de la entidad.

En sesiones posteriores a la mencionada, la Junta Directiva con el apoyo del comité aprobó algunos parámetros como la ampliación de la planta de los funcionarios bajo la modalidad de contrato a término indefinido a 135 sin incluir los dos (2) empleados públicos, a la fecha del presente informe el número de funcionarios asciende a (120) ciento veinte con contrato indefinido, y (109) ciento nueve contrato por obra o labor.

Resultado de la reestructuración citada en el párrafo anterior se realizó la convocatoria masiva para el ingreso de los funcionarios que se encontraban bajo la modalidad de outsourcing a la planta de CISA.

Para ello la jefatura de mejoramiento realizó la definición de los (35) treinta y cinco perfiles basándose en el “manual descriptivo de cargos de human capital” que cubrirían (50) cincuenta cargos que se requerían para la operación.

Así mismo se determinó que se contrataría bajo la modalidad de obra o labor los funcionarios que se requieren para el cumplimiento de proyectos como los son **INVIAS, FONVIVIENDA, ISVIMED, COACTIVO, AUDITORÍA INTERNA.**

De otra parte se indicó a la Junta Directiva que se realizaría un plan de remediación de los sistemas que permita medir el área financiera y de tecnología, que se evaluaría nuevamente en el mes de julio a fin de determinar su estado y la efectividad del plan, medición que a la fecha de este informe y de acuerdo con lo informado por la Gerente de Recursos no ha sido posible realizar.

En mesa de trabajo la Gerente de Recursos informa que del plan de remediación de los sistemas no se conoce el resultado de este por parte de la Dirección de Tecnología. Igualmente informa que a partir del mes de noviembre la gerencia está realizando la medición de cargas del área financiera, seguros, comunicaciones y soluciones para el estado para determinar la volumetría.

Igualmente en el acta N° 7 del 19 de diciembre 2017, expone ante el Comité de Gobierno la siguiente propuesta:

(...) Con relación a la Vicepresidencia Jurídica, que en la actualidad cuenta con la Gerencia Jurídica del Negocio, se considera necesario volver a crear la Gerencia Legal, atendiendo el volumen de trabajo y que el personal no es suficiente para lograr los objetivos propuestos en los tiempos de respuesta necesarios. De tal manera, la Administración solicita la creación del cargo de Gerente legal a término indefinido e iniciar un concurso mixto al interior de la entidad para ocupar el cargo. (...)

Justificación que no tuvo en cuenta la medición realizada en el mes de febrero donde se eliminó el cargo, adicionalmente no fue posible obtener la medición de las citadas volumetrías que justificaron las anteriores decisiones.

Así mismo en la citada acta se informa y solicita al comité de gobierno realizar la promoción interna para cubrir la vacante de gerente legal, promoción de la cual no se obtuvo evidencia del respectivo proceso interno de selección.

En mesa de trabajo la Gerente de Recursos manifiesta que no tuvo injerencia en esta propuesta, por lo que la justificación y/o medición no son suministradas por esa oficina. Así mismo manifestó que no conoce la volumetría presentada al Comité y tampoco participó en el proceso de promoción del recurso.

4.4. SELECCIÓN DE PERSONAL

CISA cuenta con el procedimiento 6.1 establecido en la circular normativa 024 “Políticas y Procedimientos de Gestión del talento Humano”, una vez validados los procesos de selección realizados durante el periodo evaluado, se evidenció que estos no se realizan conforme al procedimiento citado. Lo anterior por cuanto de (66) sesenta y seis ingresos de personal registrados a partir del mes de junio de 2017 solo (6) seis cuentan con la solicitud del recurso a través del aplicativo de apoyo de gestión documental.

Adicionalmente, y con la creación del Comité de Gobierno Corporativo todos los requerimientos de personal sin excepción alguna deberían ser presentados ante esta instancia quien es la encargada de recomendar o no el inicio del proceso de selección así como la contratación de los candidatos, evaluadas las actas de gobierno se evidenció que los siguientes procesos de selección no cumplieron con el criterio citado.

Sin presentación ante el comité para inicio del proceso de selección

CEDULA	NOMBRE DEL EMPLEADO	DESCRIPCION CARGO	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	TIPO DE CONTRATO
1026269799	JIMENEZ MARTINEZ JUAN SEBASTIA	ABOGADO AUDITOR	2017/10/11	AUDITORIA INTERNA	OBRA O LABOR
79744373	GARCIA SUANCHA MANUEL LENIN	ING DE CALIDAD DE SOFTWARE	2017/09/18	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
1014220036	YELA REINA JOHN ANDERSON	ING SENIOR DESARROLLADOR	2017/11/01	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
80200915	MARIN ALVARADO WILLIAM	DESARROLLADOR DE SOFTWARE	2018/10/11	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
31308068	BARONA CUELLAR ANGIE LORENA	ANALISTA COMERCIAL DE INMUEBLE	2017/07/18	GCIA SUC CALI	INDEFINIDO
1022326013	RIAÑO ARCHILA ANGELA CONSTANZA	ANALISTA GESTION DOCUMENTAL	2017/11/07	GERENCIA DE RECURSOS	OBRA O LABOR
1014223686	LUENGAS PINZON XIOMARA ALEXAND	ANALISTA GESTION HUMANA	2018/10/25	GERENCIA DE RECURSOS	OBRA O LABOR
1077294865	SANCHEZ QUIROGA ELKIN RODRIGO	ABOGADO GCIA LEGAL	2018/01/26	GERENCIA LEGAL	INDEFINIDO
66843970	GONZALEZ VELASCO FANY MARIA	VICEPRESIDENTE JURIDICO	2017/06/20	VICEPRESIDENCIA JURIDICA	INDEFINIDO
8630786	HERRERA OLMOS JUAN MANUEL	ABOGADO SANEAMIENTO	2018/01/25	VP SANEAM DE ACTIVOS	OBRA O LABOR
53161611	PEREZ RODRIGUEZ KAREN MARCELA	EJEC DE VENTA DE CARTERA	2018/01/25	VP SANEAM DE ACTIVOS	OBRA O LABOR

Procesos sin informe de selección ante comité

CEDULA	NOMBRE DEL EMPLEADO	DESCRIPCION CARGO	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	TIPO DE CONTRATO
1026269799	JIMENEZ MARTINEZ JUAN SEBASTIA	ABOGADO AUDITOR	2017/10/11	AUDITORIA INTERNA	OBRA O LABOR
79744373	GARCIA SUANCHA MANUEL LENIN	ING DE CALIDAD DE SOFTWARE	2017/09/18	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
1014220036	YELA REINA JOHN ANDERSON	ING SENIOR DESARROLLADOR	2017/11/01	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
1022345127	MANRIQUE MORALES JOHANNA PAOLA	ANALISTA DE CALIDAD DE SOFTWARE	2017/11/21	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
1073691873	MONTOYA PUENTES YULY CAROLINA	DESARROLLADOR DE SOFTWARE	2017/12/04	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
1095797926	BARBOSA SARMIENTO JHOANA LIZBE	DOCUMENTADOR TECNICO	2018/01/22	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
52717201	GOMEZ MONROY ADRIANA MERCEDES	DOCUMENTADOR TECNICO	2018/01/25	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
1024496686	FORERO GUTIERREZ YULIAN LIZETH	ING. DE SEG DE LA INFORMACION	2018/01/25	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
80200915	MARIN ALVARADO WILLIAM	DESARROLLADOR DE SOFTWARE	2018/10/11	DIRECCION DE TECNOLOGIA	OBRA O LABOR
1052401029	SISA ALBARRACIN DIEGO FERNANDO	ANALISTA DE SANEAM DE ACTIVOS	2018/01/22	GCIA NORMALIZ DE CARTERA	OBRA O LABOR
8640949	SOBRINO MOLINA ADEMIR JOSE	ABOGADO SUC SANEAM DE INMUEB	2018/01/25	GCIA SUC BQUILLA	OBRA O LABOR
31308068	BARONA CUELLAR ANGIE LORENA	ANALISTA COMERCIAL DE INMUEBLE	2017/07/18	GCIA SUC CALI	INDEFINIDO
1130616191	BEDOYA DUQUE HAROLD ANDRES	ANALISTA TECNICO DE INMUEBLES	2017/09/04	GCIA SUC CALI	INDEFINIDO
66918288	MARTINEZ AGUIRRE MARIA INELDA	ABOGADO SUC SANEAM DE INMUEB	2018/01/25	GCIA SUC CALI	OBRA O LABOR
1128414279	SUTHERLAND BAUTISTA JENNY LORE	ABOGADO SUC SANEAM DE INMUEB	2018/01/25	GCIA SUC MEDELLIN	OBRA O LABOR
1022326013	RIAÑO ARCHILA ANGELA CONSTANZA	ANALISTA GESTION DOCUMENTAL	2017/11/07	GERENCIA DE RECURSOS	OBRA O LABOR
1014223686	LUENGAS PINZON XIOMARA ALEXAND	ANALISTA GESTION HUMANA	2018/10/25	GERENCIA DE RECURSOS	OBRA O LABOR
80205701	PRIETO PERILLA JHON JAIBER	ANALISTA DE DESARROLLO Y DESEM	2018/10/29	GERENCIA DE RECURSOS	INDEFINIDO
1077294865	SANCHEZ QUIROGA ELKIN RODRIGO	ABOGADO GCIA LEGAL	2018/01/26	GERENCIA LEGAL	INDEFINIDO
66843970	GONZALEZ VELASCO FANY MARIA	VICEPRESIDENTE JURIDICO	2017/06/20	VICEPRESIDENCIA JURIDICA	INDEFINIDO
79338956	LEAL VILLAREAL HAROLD RICARDO	VICEPRESIDENTE DE NEGOCIOS	2018/01/26	VP DE NEGOCIOS	INDEFINIDO
8630786	HERRERA OLMOS JUAN MANUEL	ABOGADO SANEAMIENTO	2018/01/25	VP SANEAM DE ACTIVOS	OBRA O LABOR
53161611	PEREZ RODRIGUEZ KAREN MARCELA	EJEC DE VENTA DE CARTERA	2018/01/25	VP SANEAM DE ACTIVOS	OBRA O LABOR

De otra parte, se evidenció que para la selección del cargo de la analista de gestión humana el procedimiento utilizado fue:

- No se realizó la solicitud ante el comité de gobierno previo a la contratación de la funcionaria.
- La funcionaria es contratada bajo la modalidad de temporal para suplir la vacante sin la presentación ante el comité de gobierno.
- Posterior a la convocatoria externa se realiza la convocatoria interna incumpliendo el orden establecido en la circular normativa 024 en su numeral 5.1.3.

- Se suple la vacante con un candidato que no cumple con los requisitos establecidos en el perfil, requisito que en la convocatoria interna se establece como indispensable, lo que limita la participación de los funcionarios internos, evidenciando una inequidad en la convocatoria realizada.

En mesa de trabajo la Gerente de Recurso manifestó que el proceso de selección de los cargos de los vicepresidentes de la entidad no son realizados por la gerencia.

4.4.1 Funcionarios contratados por proyectos:

La entidad definió que se realizara contrato de funcionarios por obra o labor que serán asociados a un proyecto, una vez validados los ingresos realizados bajo esta modalidad se evidenció lo siguiente:

- Los funcionarios contratados bajo la citada modalidad corresponden al 47% del total de los funcionarios de la entidad.
- El proceso de normalización de cartera e infraestructura tienen la mayor participación de los contratos bajo la citada modalidad con un 25% y 23%, respectivamente.
- Los funcionarios asociados a los proyectos de normalización de cartera son monitoreados permanentemente y al momento de la terminación de sus funciones se desvinculan de la entidad, tal como se realizó con los asignados al proyecto ICETEX.
- Los funcionarios del área de tecnología no se conoce su medición y volumetría por cuanto no cuentan con seguimiento por parte de la gerencia de recursos que permita definir el momento en que concluye el proyecto.

En mesa de trabajo se informa que la gerencia de recursos no tiene conocimiento de la totalidad de los contratos que incluyen personal con terceros lo que dificulta el cumplimiento de políticas de seguridad y salud en el trabajo

4.5. RECATEGORIZACIONES y PROMOCIONES DE PERSONAL

Durante el periodo evaluado se surtieron (14) catorce recategorizaciones de funcionarios de CISA, de las cuales (6) seis se realizaron durante la vigencia 2017 y las (8) ocho restantes hasta el periodo evaluado de 2018.

Una vez evaluadas las citadas recategorizaciones de los funcionarios se observó lo siguiente:

- Es recomendable que se establezcan las homologaciones entre estudios y experiencia a la hora de definir los diferentes perfiles documentándolas en la normatividad interna.
- Se observó en el acta de comité de gobierno N° 8 del 18 de enero de 2018, la reclasificación del gerente de tecnologías de la información con creación de un cargo nuevo en la entidad como director de tecnología, no obstante, no se obtuvo la evidencia de la evaluación realizada en cumplimiento del numeral 5.5 de la circular normativa 024, así mismo, se evidencia que la recategorización se justifica en la presentación de cifras económicas proyectadas ante el comité y a la fecha estas no se vienen cumpliendo lo que no justifica a la fecha dicha recategorización.

De otra parte las cifras presentadas en el citado comité no contaban con la validación por parte de la Gerencia Contable y Operativa, por lo que el equipo auditor procedió a verificar su veracidad concluyendo lo siguiente:

Las cifras presentadas como ingresos para la vigencia 2018 fue de \$2.394 M, cifra que no concuerda con la establecida en el presupuesto aprobado para la misma vigencia que es de \$1.377M, mostrando una diferencia de \$1.017M, un 42%, por encima del presupuesto oficial el cual no surtió modificación frente a esta cifra a lo largo de la vigencia 2018.

Se validó el ingreso real de la gestión tecnológica con corte al 30 de octubre, la cual es de \$761M, correspondiente al 32% del ingreso presentado como base para la creación de la nueva categoría de director, tal como se detalla a continuación.

CONCEPTO	CIFRA PROYECTADA PARA LA CRACION DEL NUEVO CARGO DE DIRECTOR	VALOR INGRESO PRESUPUESTO OFICIAL 2018	DIFERENCIA	VARIACION	INGRESO REAL A OCTUBRE 2018	DIFERENCIA	VARIACIÓN
INGRESO	2394	1377	1017	42%	761	-1633	-68%

- Las cifras presentadas como gastos para la vigencia 2018 fueron de \$1.283M, cifra que una vez validada con la Gerencia Contable informa que el gasto real ejecutado al corte de 30 de octubre de 2018 por concepto de nómina de los funcionarios asignados a la dirección de tecnología por obra o labor son de \$ 1.304M y contrato indefinido por \$ 584M para un total de \$1.888M para 10 meses de la vigencia 2018, lo que supera en un 47% lo presentado como gasto al Comité de Gobierno Corporativo faltando dos meses para completar el periodo proyectado.

CONCEPTO	CIFRA PROYECTADA PARA LA CRACION DEL NUEVO CARGO DE DIRECTOR	GASTO REAL A OCTUBRE 2018	DIFERENCIA	VARIACION
GASTO	1283	1888	605	47%

Lo anterior, trasforma significativamente el resultado de la utilidad y margen Bruto presentado que fue base para dicha recategorización:

	CIFRA PROYECTADA PARA LA CRACION DEL NUEVO CARGO DE DIRECTOR	REAL A OCTUBRE 2018	DIFERENCIA	VARIACION
UTILIDAD	1111	-1127	-2238	-201%

	CIFRA PROYECTADA PARA LA CRACION DEL NUEVO CARGO DE DIRECTOR	REAL A OCTUBRE 2018
MARGEN BRUTO	46%	-148%

En mesa de trabajo la Gerente de Recursos informa que no tuvo conocimiento ni injerencia en el proceso de recategorización del Director de Tecnología

- De otra parte y una vez verificada la herramienta de medición a los funcionarios que solicitan recategorización salarial, se observa que esta se encuentra desactualizada frente a la estructura actual de la compañía, como lo es el rango de personal a cargo, así mismo es una herramienta no diferencia entre los procesos de apoyo y misionales lo que no permite hacer una correcta validación por cuanto el nivel de impacto económico al negocio es diferente en ambos casos y la medición realizada por la herramienta es la misma, desconociendo de manera equívoca el aporte a la estrategia que generan los funcionarios que no son comerciales.

Herramienta que debe ser reevaluada y ajustada a la nueva estructura de la entidad y las nuevas tendencias de innovación y mejoramiento del mercado.

Durante las vigencias 2017 y 2018 se realizaron las siguientes promociones de personal al interior de la entidad.

FUNCIONARIO	ANTES	PROMOVIDO A
BACCI ANGULO LUIS FERNANDO	EJECUTIVO DE VALORACION	GERENTE DE VALORACION
MENDEZ RIVERA OSCAR DARIO	ABOGADO DEL NEGOCIO	JEFE JURIDICO SUCURSAL
URREGO CAICEDO HOLDMAN ANDRES	TECNICO DE ALISTAM A CTIVOS DE COBRANZA	ANALISTA JURIDICO DG
LARA BOTERO MICHELA	PROMOTOR CCIAL COBRO COA CTIVO	EJECUTIVO SOLUC PARA EL ESTADO
PEREZ BENITEZ JAVIER MAURICIO	LIDER PROYECTO SENA	COORDINADOR DE PROYECTOS
ESPINEL PUENTES RICARDO	LIDER PROYECTO FONVIVIENDA	COORDINADOR DE INVEST Y GESTION DE ACTIVOS PUBLICOS
MARTIN NARANJO ALBERTO GIOVANN	ABOGADO GCIA LEGAL	GERENTE LEGAL
MORENO ACEVEDO SERGIO ANDRES	GERENTE DE TECNOLOGIA	DIRECTOR DE TECNOLOGIA Y SISTEMAS DE LA INFROMACION
GONZALEZ GUTIERREZ YAIR ANDRÉS	JUDICANTE	ABOGADO SUCURSAL

De lo anterior no se obtuvo el soporte del proceso realizado para la promoción del personal detallado en el cuadro anterior.

4.6. ARTICULACIÓN ENTRE LOS PERFILES, MANUALES DE RESPONSABILIDADES Y ESCALA SALARIAL.

Una vez evaluado el proceso de Gestión de Talento Humano se observó que no existe una articulación entre los perfiles establecidos en los diferentes cargos, frente a las responsabilidades establecidas para cada uno de ellos en el manual de responsabilidades de CISA, y a su vez frente a la escala salarial de la entidad.

Por lo anterior la entidad cuenta con diferentes rangos salariales para un mismo nivel Jerárquico o funcionarios pares con perfiles diferentes para desarrollar las mismas responsabilidades. Considera el equipo auditor la necesidad de realizar un estudio de equidad salarial, que permita fortalecer este proceso, así mismo por buenas prácticas se pueden considerar referencias externas con entidades similares como los son FOGAFIN; FINDETER, SAE, POSITIVA.

En mesa de trabajo la Gerente de Recursos manifestó que dentro de sus facultades no está la definición salarial, es facultada estatutaria de la Junta Directiva.

4.7. EVALUACION DE DESEMPEÑO Y PLANES INDIVIDUALES DE DESARROLLO.

CISA, realizó la evaluación de desempeño 360° a (103) ciento tres servidores públicos para la vigencia 2017, como resultado de ello y por primera vez se realizaron los

respectivos Planes Individuales de Desarrollo – PID que lo que buscan es cerrar las brechas identificadas en la evaluación frente a los requerimientos de la entidad.

Durante la ejecución de la auditoría se revisaron 22 evaluaciones de desempeño de los niveles 3 y 4 que corresponden a los cargos de coordinadores, jefes, gerentes, directores y vicepresidentes de la entidad, concluyendo lo siguiente:

- Dieciséis (16) funcionarios de la muestra no contemplaron la totalidad de competencias relacionadas como mejora en su PID, sin observarse el criterio de criticidad utilizado para la selección de las competencias a fortalecer.
- El 40% de los planes individuales de desarrollo suscritos por los funcionarios las acciones propuestas no tienen relación con los comportamientos asociados de la competencia.
- Para el caso del Gerente de Planeación, Gerente Contable y Operativo, Gerente de Proyectos, Gerente de Barranquilla, Gerente de Medellín, gerente de Bogotá, Vicepresidente de Negocios, las acciones establecidas en los planes son funciones directas de los cargos por lo que no generan valor agregado a la compañía.

De otra parte, no se obtuvo parte de los seguimientos a las actividades suscritas por los funcionarios que contemplaban sus vencimientos durante el periodo evaluado, lo que no permitió evidenciar su cumplimiento.

4.8. ESTUDIOS DE SEGURIDAD

De conformidad al numeral 5.4.2.1 de la circular normativa 024. Que expresa:

“Atendiendo las políticas públicas e institucionales de prevención de la corrupción y atención al ciudadano, CISA realizará estudios de seguridad y seguimiento a los colaboradores que ocupen cargos cuyas responsabilidades estén asociadas directamente a la operación comercial, gestión de recursos financieros o a la gestión de proveedores y contratistas. Para tal efecto se contará con el apoyo de una firma especializada e incluirán cuando menos verificación de centrales de riesgo, validación financiera y visita domiciliaria.

Los cargos objeto de estos estudios serán propuestos desde el proceso de Gestión del Talento Humano, previa consulta y aprobación del Presidente de la Entidad. Una vez aprobada la propuesta el proceso de Gestión del Talento Humano determinará la periodicidad, el alcance y los parámetros a contemplar dentro de dichos estudios o visitas, y su registro

se conservará en medio magnético. Los resultados de los estudios serán informados a la presidencia por parte del proceso de Gestión del Talento Humano en los casos que fuere necesario.”

El proceso auditor solicitó los registros de los estudios de seguridad en medio magnético y los resultados enviados a la Presidencia de aquellos que hubiesen sido necesarios para su conocimiento y análisis. Dicha información solicitada no fue suministrada al equipo auditor, presentándose una limitación al alcance de la auditoría.

4.9. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y reinducción hacen parte del desarrollo del talento humano los cuales deben especificar los temas y el procedimiento de inducción para empleados nuevos o reinducción en el caso de cambios organizacionales técnicos y/o normativos.

4.9.1 Inducción

Se observó la presentación realizada a los funcionarios al momento de su vinculación laboral con CISA, evidenciando que esta muestra aspectos generales de la conformación del estado, la historia de la entidad, la misión, visión y valores éticos corporativos, estructura de la entidad, aspectos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, no obstante, esta no contiene aspectos como las inhabilidades e incompatibilidades, normas acerca de la moral administrativa tal como lo contempla el artículo 64 de la ley 190 de 1995.

El proceso auditor solicitó los registros de inducción realizados a los servidores públicos que ingresaron durante el periodo evaluado, dichos registros no fueron suministrados al equipo auditor para su evaluación lo que configura una limitación al alcance de la auditoría, y un posible riesgo con el manejo y custodia de esta información.

Por lo anterior es necesario incorporar al programa de inducción lo establecido en el artículo 64 de la ley 190 de 1995, igualmente la entidad podrá adoptar como buena práctica para el diseño de su programa de inducción y reinducción la “*Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)*” del DAFP.

En mesa de trabajo La gerente de recursos informa que las inhabilidades e incompatibilidades se encuentran incluidas en el contrato laboral.

4.9.2 Reinducción.

La norma establece que las reinducciones se deben realizar con un periodo no mayor a dos años o cuando la entidad lo estime conveniente si se presentan cambios en su Estructura Organizacional o en las Políticas de Gobierno.

Las jornadas de reinducción deben ser programadas para la totalidad de los servidores públicos de la entidad, con los temas y políticas de talento humano a tratar por la entidad, con el fin de lograr que los servidores públicos conozcan sus derechos los cambios en su estructura organizacional y la forma en que la entidad está potenciando el recurso humano.

El equipo auditor solicitó la reinducción realizada durante el periodo evaluado, allegando a esta oficina los registros de una reunión realizada para mostrar la gestión del 2017 y la planeación 2018, lo que difiere de una reinducción.

4.10. POLITICA DE INTEGRIDAD

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la primera dimensión (talento humano) establece la necesidad de construir una política de integridad para las entidades públicas con el fin de prevenir la corrupción y promover la transparencia y la ética pública, como herramienta esencial para que las entidades sean más eficientes en las relaciones interpersonales. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Así mismo, el MIPG establece en su política de integridad la creación de un código de integridad como herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la rama ejecutiva. La adopción de este código debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el código sea experiencial de tal manera que surja en ellas reflexiones en su quehacer y rol como servidores públicos, que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento
- Adoptar y apropiar el código de integridad y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de

acción “lo que hago” “lo que no hago” a los cinco valores establecidos e incluir hasta dos valores adicionales.

Con lo anterior, el equipo auditor procedió a validar el cumplimiento de estas directrices observando lo siguiente:

- CISA no cuenta con una política de integridad.
- La Gerente de Recursos manifiesta al equipo auditor que se cuenta con un código de buen gobierno que integra en uno de sus anexos el código de ética.
- No se evidenció que el código de ética surtió los aspectos señalados anteriormente establecidos en el MIPG, para su elaboración, aprobación y socialización, incumpliendo lo establecido por el decreto 1499 de 2017.

En mesa de trabajo la Gerente de Recursos informa que dentro del plan estratégico de gestión humana de 2019, se incluyó el desarrollo de dimensiones de integridad legalidad y liderazgo donde validara el cumplimiento de lo establecido en el MIPG.

4.11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC

Los Planes Institucionales de Capacitación tiene como objetivo contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento, enmarcándose en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG

Estos planes se desarrollan en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG y el PNFC. es procedente direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

Se solicitaron los diagnósticos como documento soporte de la elaboración del PIC, los cuales no fueron allegados al equipo auditor, lo que configura una limitación al alcance de la auditoría al no poder observar su trazabilidad desde la elaboración hasta su aprobación por el comité respectivo.

Evaluado el plan de capacitación para la vigencia 2017, y 2018, se evidencia que se diseñó un Plan institucional de Capacitación el cual contaba con capacitaciones dirigidas a fortalecer el liderazgo de la alta dirección de la entidad y los requisitos de ley relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, no obstante se observó que

se están atendiendo en un 80% capacitaciones de manera particular y no programadas, lo que genera que el PIC haya sido actualizado y ajustado en 4 versiones, toda vez que lo programado inicialmente no se ha ejecutado de acuerdo con el PIC inicial. Lo anterior podría conllevar a incrementos en los costos de capacitaciones y concentración de las capacitaciones en un grupo reducido de funcionarios.

De otra parte, se observó que la capacitación con mayor costo realizada durante el 2018, fue dirigida a los gerentes, vicepresidentes y presidente de la entidad, una vez verificada la asistencia al mismo se evidenció lo siguiente:

- El gerente de tecnología no asistió a ninguna de las sesiones.
- El Gerente de Barranquilla asistió solo a (1) una sesión de las (4) cuatro programadas.
- El Gerente de Medellín asistió solo al 50% de las sesiones.
- El gerente de planeación, gerente legal, vicepresidente de negocios, vicepresidente Financiero, gerente jurídica del negocio, gerente de recursos, gerente de valoración, gerente de normalización, gerente de inmuebles, faltaron a una sesión.

De las anteriores ausencias solo se evidenció la justificación de la asistencia a una sesión del Gerente de Medellín, de las demás no se evidencia justificación ni sanciones por no asistencia a la citada capacitación, incumpliendo así lo establecido en el numeral 5.3.4 de la circular normativa 024.

4.12. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de bienestar social e incentivos están fundamentados para mejorar la calidad de vida laboral y la protección y servicios sociales, además de establecer si se reconoce el desempeño de los servidores públicos y de sus equipos de trabajo.

CISA enmarca su programa de bienestar e incentivos bajo la certificación como Empresa Familiarmente Responsable, EFR, modelo que contempla entre otras actividades de bienestar, no obstante, no fue posible obtener el cronograma de actividades establecidas ni la ejecución de las mismas para las vigencias 2017 y 2018, donde se pudiera observar el manejo de los incentivos tanto individuales como colectivos, lo que configura una limitación al alcance de la auditoría.

4.13. INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS

La circular normativa 024 establece en su numeral 5.4.9 la responsabilidad de realizar las investigaciones administrativas al Gerente de Recursos.

El proceso de Gestión del Talento Humano realizó durante las vigencias 2017 y 2018, las siguientes investigaciones administrativas:

- ID 84
- Hurto de Computadores
- Consumo de Alcohol en la Sucursal Medellín
- Incumplimiento de funciones supervisor de Fonvivienda

Resultado de las anteriores investigaciones la entidad tomo las siguientes decisiones:

- ID 84 se dio traslado a la Procuraduría Regional de Antioquia con radicado SIGDEA E- 2017-684401, del cual la procuraduría regional da respuesta a la entidad el 14 de febrero de 2018, indicando que la entidad es quien deberá continuar con el trámite y ejercer el control interno disciplinario del caso para los servidores públicos involucrados, a la fecha no se conoce el resultado de las acciones adelantadas por la compañía frente a este asunto.
- Hurto de Computadores, se realizó la investigación sin lugar a sanciones o amonestaciones para ninguno de los funcionarios involucrados.
- Consumo de Alcohol en la Sucursal Medellín se realizó la investigación sin lugar a sanciones o amonestaciones para ninguno de los funcionarios involucrados.
- Incumplimiento de funciones supervisor de Fonvivienda, se realizó la investigación sin lugar a sanciones o amonestaciones para ninguno de los funcionarios involucrados.

En mesa de trabajo la Gerente de Recursos informo que el caso de FONVIVIENDA generó la desvinculación del funcionario investigado.

Frente a lo anterior y dado los resultados de las investigaciones administrativas esta oficina en reiteradas ocasiones ha manifestado la necesidad de contar con el Control Interno Disciplinario para la entidad en cumplimiento a la ley 734 del 5 febrero de 2002, “Código Disciplinario Único” tal como lo ha manifestado la Procuraduría General de la Nación a la Auditoría interna en los conceptos tanto del 19 de mayo de 2015 como del 9 de febrero de 2018.

En mesa de trabajo la Gerente de Recurso indicó que se asignó la responsabilidad del control interno disciplinario al vicepresidente financiero y que se va a construir mesa de trabajo para diseñar el procedimiento y modificación del reglamento interno de trabajo y se contará con un asesor en control interno disciplinario.

4.14. EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PROCESO:

a. Riesgos operativos:

Una vez analizados los riesgos operativos del proceso se evidenció lo siguiente:

Nombre	Controles	Observación AI
RO-GTH-03 Contratación de personal sin el cumplimiento del perfil requerido para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> * Catálogo de competencias alineado a la estrategia de la institución * Instancias facultadas para aprobación de contratación de personal * Catálogo de perfiles ajustado a las competencias y necesidades actuales * Evaluación integral de desempeño institucional * Estudio de seguridad * Evaluación periodo prueba 	<p>1. Los controles no son efectivos toda vez que los documentos que soportan dichos controles no se ejecutan como se identifica en el numeral 4.4 y 4.8 del presente informe frente a la presentación en instancias de aprobación y estudios de seguridad.</p> <p>2. Se evidencia la materialización del riesgo toda vez que como se menciona en el numeral 4.4.</p>
RO-GTH-02 Formulación o implementación de planes de bienestar o capacitación que no atienden las necesidades de la entidad o que no cumplen con la normatividad vigente.	<ul style="list-style-type: none"> * Incorporación de requisitos de experiencia en los términos de referencia * Formulación de planes a través de proceso participativo * Generación de cronogramas de actividades y socialización con la debida anticipación * Evaluación de desempeño * Instancias de validación y aprobación * Encuestas de satisfacción de las capacitaciones * Contrato con caja de compensación para bienestar 	<p>1. No se tiene en cuenta evaluaciones de desempeño en las capacitaciones toda vez que se aprueban de manera particular y no por este criterio.</p>
RO-GTH-01 Liquidación inadecuada o inoportuna de la nómina o de los pagos que de ella se generen	<ul style="list-style-type: none"> * Manual de aplicativo * Revisión e instancias de aprobación * Calendario de reporte de novedades * Capacitaciones * Revisión aleatoria dual * Contrato de mantenimiento del aplicativo * Revisiones duales con gerencia contable 	<p>Sin observaciones</p>
RO-GTH-04 No realizar las investigaciones administrativas existiendo indicios de violación a las normas	<ul style="list-style-type: none"> * Políticas para la investigación administrativa * Contrato con asesor laboral 	<p>1. Se recomienda que este riesgo se cataloga como de corrupción debido a la incidencia que tiene el riesgo, toda vez que solo se tienen contempladas revisiones de procedimientos del SIG y no las acciones que llevan a generar estas investigaciones.</p>
RO-GTH-05 Incumplimiento de los requisitos establecidos para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Acompañamiento de la ARL * Comités COPASST y Convivencia (Representantes de la alta dirección) * Presupuesto individual para el SGSST 	<p>1. Los controles establecidos deberán ser enfocados a los seguimientos realizados al proceso por parte de los comités y no a la instancias de dirección</p>

b. Riesgos de corrupción:

En cumplimiento al primer componente de la Estrategia Anticorrupción es importante anotar que el riesgo de corrupción es el que representa la posibilidad de que por acción u omisión se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado, cuya consecuencia afecta los objetivos o procesos de la entidad los cuales pueden ser una pérdida, un daño, un perjuicio o un detrimento.

Una vez analizados los riesgos de corrupción del proceso de Gestión del Talento Humano se evidenció lo siguiente:

Nombre	Causas	Observación AI
RC-GTH-01 Contratación de personal sin el cumplimiento del perfil requerido para el cargo para beneficio propio o de un tercero	* Comité de Gobierno Corporativo * Estudio de seguridad	Se recomienda validar este riesgo entre Operativo y/o corrupción dado las implicaciones que tiene para la entidad, toda vez que como se mencionó en el ítem anterior este ha sido materializado y deber ser reportada a las instancias disciplinarias del caso.
RC-GTH-02 Desviación de investigaciones administrativas para favorecer intereses personales o de un tercero	* Seguimiento a las investigaciones por parte de Comités internos	1. Se recomienda validar este riesgo entre Operativo y/o corrupción dado las implicaciones que tiene para la entidad como se indicó en la definición del riesgo Operativo. 2. Por concepto de la Procuraduría General de la República y la Calidad de Servidores Públicos de los empleados de Central de Inversiones S.A. - CISA, se debe contar con el área de Control Disciplinario Interno, instancia responsable de realizar las investigaciones derivadas de falta operativas y/o de corrupción reportadas.
RC-GTH-03 Manipulación de la nómina en beneficio propio o de terceros	* Revisión e instancias de aprobación	Sin observaciones

4.15. EVALUACIÓN DE INDICADORES.

Es importante mencionar que los indicadores son una herramienta ideal para la evaluación de la gestión, aclarando que la evaluación tanto desde el enfoque de los programas institucionales como de la gestión se introduce en el marco teórico del análisis de las políticas públicas, en la medida que esta medición persigue producir información que tenga relevancia con la toma de decisiones políticas-administrativas, información útil que permite resolver problemas concretos.

Dicha medición debe ser sistemática y continua en el tiempo, de los resultados obtenidos por la entidad y la comparación de dichos resultados con aquellos planeados, con miras a mejorar los estándares de desempeño de la organización

A continuación se relacionan los indicadores reportados por el proceso de Gestión Humana evaluados por el equipo auditor:

Indicador	Valor Real	Meta	Cumplimiento	Fecha	Tendencia
<u>Ausentismo Laboral</u>	0.99	1.00	101.00%	30/06/2018	▼
<u>Cubrimiento Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar</u>	90.90	90.00	101.00%	30/06/2018	▲
<u>Cubrimiento programas preventivos de salud</u>	98.26	90.00	109.18%	30/06/2018	▲
<u>Cumplimiento cronograma de inspecciones DG y Sucursal Bogotá</u>	100.00	95.00	105.26%	30/06/2018	▲
<u>Cumplimiento cronograma de inspecciones Sucursal Barranquilla</u>	100.00	95.00	105.26%	30/06/2018	▲
<u>Cumplimiento cronograma de inspecciones Sucursal Cali</u>	100.00	95.00	105.26%	30/06/2018	▲
<u>Cumplimiento cronograma de inspecciones Sucursal Medellín</u>	100.00	95.00	105.26%	30/06/2018	▲
<u>Fortalecimiento del Desarrollo de las Personas</u>	66.00	40.00	165.00%	31/12/2017	▲
<u>Índice de áreas a intervenir</u>	0.00	30.00	200.00%	31/12/2017	▼
<u>Índice de áreas corregidas</u>	0.00	80.00	0.00%	31/12/2017	▲
<u>Índice de cubrimiento de Capacitación</u>	85.00	80.00	106.25%	30/06/2018	▲
<u>Índice de lesión incapacitante</u>	15.63	20.00	121.85%	30/06/2018	▼
<u>Índice de Liderazgo en nivel desarrollado</u>	83.33	80.00	104.16%	31/12/2017	▲
<u>Índice de Rotación</u>	13.00	10.00	130.00%	31/12/2017	▲
<u>Índice General de Ausentistas</u>	5.08	4.00	73.00%	30/06/2018	▼
<u>Medición del ambiente Laboral</u>	72.00	75.00	96.00%	31/12/2017	▲
<u>Nivel de participación del modelo EFR</u>	90.00	80.00	112.50%	31/12/2017	▲
<u>Puestos de Trabajo con condiciones ergonomicas</u>	89.82	95.00	94.55%	30/06/2018	▲
Total:			107.53%		

a. Ausentismo

- No se reporta desde junio 2018 y su periodicidad es mensual
- Para los meses de abril y mayo el nivel de indicador de dos días, sin plan de acción para mitigar este indicador, se resalta el registro de la no conformidad real 953 en el mes de abril sin que a la fecha de la auditoria tenga gestión y se reitera la misma no conformidad para el mes de junio y no se realiza gestión.
- Para determinar el indicador se enfocan únicamente en ausencias por incapacidades sin tener en cuenta las ausencias por otras causas, tal como lo define el diccionario de la real academia de la lengua como “...*El concepto alude a la **inasistencia** de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función*”.

- b. Cubrimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar
 - Última medición a junio de 2018 y su medición es trimestral
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
 - Se informa que el Plan de bienestar se monitoreara en el ASE (aplicativo de seguimiento a la Estrategia), acción propuesta de acuerdo con la no conformidad real 958 planteada por el responsable del proceso, de la cual se no se ha hecho seguimiento.

- c. Cubrimiento programas preventivos de salud
 - Última medición a junio
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
 - Se deberá revisar la fórmula del indicador, que en la actualidad está dada de la siguiente forma (No. Colaboradores beneficiarios de algún programa de S.O/No. Promedio Personas de la Planta de Personal Semestral *100), toda vez que el promedio de colaboradores no es aplicable dado que universo en estos programas no debe superar el 100% de los colaboradores.

- d. Cumplimiento de cronograma de inspecciones en DG y Sucursal Bogotá así como en Sucursales Barraquilla, Cali y Medellín)
 - Son tres indicadores diferentes con la misma formula
 - Última medición a junio medición semestral
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
 - No fue posible verificar el indicador, la información de los cronogramas de inspección ambiental y seguridad y salud en el trabajo no fue entregada al equipo auditor para ninguno de los tres (3) indicadores.

- e. Fortalecimiento del desarrollo personal
 - Última medición diciembre 2017. Medición anual
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado

- f. Índice de áreas a intervenir
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
 - No fue posible verificar el indicador, la información de los cronogramas de inspección no fue entregado el equipo auditor.
 - Se debe revisar este indicador vs los de inspección que cubren actividades de SST y la descripción de mismo, toda vez que no es claro a qué áreas de intervención hace referencia y se mide en niveles de iluminación.

- No se generó acción correctiva frente al no cumplimiento en el 2017.
- g. Índice liderazgo a nivel de desarrollo
- Última medición diciembre 2017 medición anual
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
- h. Índice de Rotación
- Última medición diciembre 2017 medición anual
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
- i. Medición cubrimiento de capacitación
- Última medición a junio 2018, con una periodicidad trimestral
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
- j. Medición del clima laboral
- Última medición diciembre 2017, medición anual
 - Formula planteada “Encuesta de medición por firma especializada”, no se plantean actividades medibles en este indicador, revisar la pertinencia de tenerlo y revisar si sobre el informe se detallan actividades a las que se les plantee seguimiento.
- k. Índice de lesión incapacitante
- Última medición a junio, con una periodicidad mensual
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
 - El objetivo de indicador establece “Determinar el resultado del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, asociado a la frecuencia y severidad de los eventos presentados”, y la medición se realiza sobre incapacidades generales y no sobre los eventos registrados como accidente laboral o enfermedad laboral.
- l. Índice general de ausentistas
- Última medición a junio, con una periodicidad mensual
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
 - Revisar la pertinencia de este indicador frente al de ausentismo dado que se basa en la misma información, sin tener en cuenta otros factores
 - Formula (Número de Asentistas en un periodo / total de trabajadores en el mismo periodo) * 100
- m. Puestos de trabajo en condiciones ergonómicas

- Última medición junio 2018 medición semestral
 - Revisar la pertinencia de este indicador frente al de “Cumplimiento de cronograma de inspecciones” toda vez que este criterio debería estar incluido en dicha inspección.
- n. Nivel de participación del modelo EFR
- Última medición diciembre de 2017, frecuencia de la medición trimestral.
 - En la ficha del indicador el responsable se encuentra desactualizado
 - Revisar la pertinencia del indicador, la medición se realiza a partir de felicitaciones y agradecimientos realizados por los funcionarios y no se evidencia que la auditoría de EFR realizada sea el referente para la toma de acciones de mejora como se indica en la fórmula planteada.
Formula (No. de Oportunidades de Mejora Efr en el Trimestre) * 40% + (No. de Comunicaciones Recibidas en el Trimestre) * 30% + (No. de Temas Efr de participación comunicados / No. de Temas Efr de participación planeados) * 30%

4.16. PETICIONES QUEJAS, RECLAMOS, SOLICITUDES Y DENUNCIAS RELACIONADAS CON LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD.

- Durante el desarrollo de la auditoría se conoció un correo del 19 de septiembre donde se plasmaban algunas faltas que de acuerdo al quejoso incurren en la falta de transparencia frente a los procesos de selección y promoción en la entidad, a lo que la Gerente de Recursos da respuesta el día 25 de septiembre de 2018, invitándolo acercarse a la gerencia para resolver las inquietudes plasmadas, igualmente indica que los procesos de selección cuentan con estamentos como la Junta Directiva que sirve de veeduría ante ellos.
- En el acta de Comité de Gobierno del día 12 de junio de 2018, se informa acerca de la queja presentada contra la Jefe Jurídica de la Sucursal Barranquilla, sobre presunta solicitud de incremento en las tarifas de cobro de un abogado externo con el fin de beneficiarlo en la asignación de un mayor portafolio. Ante lo anterior el comité gobierno recomienda la desvinculación de la funcionaria y la investigación interna, de la cual no se conoce ningún resultado.

En mesa de trabajo la gerencia de recursos manifestó que no se recibió ninguna instrucción para realizar la investigación interna correspondiente sin embargo se retiró la funcionaria de la entidad.

- En el acta del Comité de Gobierno N° 14 del 5 de septiembre de 2018, se dio a conocer la queja recibida en contra del Gerente de la Sucursal Barranquilla relacionada con el contrato de vigilancia de los bienes inmuebles propios y administrados frente a un mayor cobro de los servicios realmente prestados por la empresa de vigilancia, a la fecha no se conoce que acciones ha tomado la entidad en relación con esta queja.

En mesa de trabajo la gerencia de recursos manifestó que no se recibió ninguna instrucción para realizar la investigación interna correspondiente sin embargo se retiró la funcionaria de la entidad.

5. HALLAZGOS

- 5.1. Revisados los planes de mejoramiento y acpm's, se evidenció que el líder del proceso no diseñó acciones de mejoramiento frente a los hallazgos configurados como resultado de la auditoria interna de calidad, incumpliendo el numeral 10.1 de la norma ISO 9001:2015 y el procedimiento 6.1 de la Circular Normativa 120.
- 5.2. Evaluado el proceso de selección y aprobación de personal que ingresa a laborar a CISA, se evidenció que la Gerencia de Recursos no cumple con la totalidad de las actividades establecidas en el procedimiento 6.1 de la Circular Normativa 024, tal como se cita en el numeral 4.5 del presente informe.
- 5.3. Una vez evaluado la contratación del cargo analista de gestión humana, se evidenció que la persona contratada no cumplió con el requisito de la licencia de salud ocupacional SST establecido como **indispensable** en la convocatoria interna realizada por la organización lo que ocasionó descartar otros posibles candidatos a dicho cargo, vulnerando el principio de la igualdad, e incumpliendo lo establecido en el procedimiento 6.1 de la Circular Normativa 024.
- 5.4. Una vez evaluado la contratación del cargo analista de gestión humana, se evidencio que se realizó la convocatoria interna de manera posterior a la externa incumpliendo el numeral 5.1.3 de la circular normativa 024.
- 5.5. En la revisión de las recategorizaciones realizadas durante el periodo evaluado se evidenció que al gerente de tecnología quien es recategorizado a director no cumplió con el procedimiento establecido en el numeral 5.5 de la circular normativa 024, toda vez que no se realizó la evaluación de valoración de competencias organizacionales y de liderazgo.

- 5.6. Evaluado los Planes Individuales de Desarrollo no fue posible evidenciar la totalidad del seguimiento que debió realizar la Gerencia de Recursos a estos planes incumpliendo el numeral 5.3.2 de la circular normativa 024.
- 5.7. Una vez verificadas las capacitaciones realizadas a los servidores públicos de la entidad no se evidenciaron las sanciones por la inasistencia a estas convocatorias realizadas con anterioridad evidenciándose el incumpliendo del numeral 5.3.4 de la circular normativa 024.
- 5.8. Se presenta una limitación al alcance de la auditoría por cuanto no se obtuvo la información requerida sobre los estudios de seguridad de seguimiento de los funcionarios que ocupan cargos asociados directamente a la operación comercial, gestión de recursos financieros, o la gestión de proveedores y contratistas tal como se establece en el numeral 5.4.2.1 de la circular normativa 024.
- 5.9. Una vez evaluados los riesgos asociados al proceso de gestión del talento humano se evidenció la materialización de un riesgo del proceso sin evidenciar el reporte de su materialización por parte del líder del proceso, incumpliendo lo establecido en la circular normativa 107, tal como se detalla en el numeral 4.13 del presente informe.
- 5.10. Evaluado el proceso de gestión documental se observó debilidad en la conservación de los documentos soporte del proceso en especial los relacionados con: registros de procesos de selección, inducción y reinducción, estudios de seguridad, planes de bienestar y SST, verificación de centrales de riesgo, resultado de la evaluación para efectos de promociones y recategorizaciones, y soportes de indicadores. Incumpliendo lo establecido en la ley 594 de 2000.
- 5.11. Una vez solicitada la política y el código de integridad de CISA, se evidenció que la entidad no cuenta con estos documentos, incumplimiento lo establecido en la primera dimensión del MIPG que establece el Decreto 1499 de 2017.
- 5.12. Verificados los indicadores del proceso de gestión del talento humano se evidenció no se realiza el reporte de medición de los mismos en la periodicidad establecida para cada uno de ellos, incumpliendo el numeral 9.1 de la norma ISO 9001:2015.
- 5.13. Se evidenció que se presenta información financiera por parte del Director de Tecnología, sin la respectiva validación del área responsable de la misma

(Gerencia Contable y Operativa), que no cumple con los principios de confiable y veras, establecidos en el régimen de contabilidad pública, incrementando el riesgo de toma de decisiones erradas.

6. OBSERVACIONES

- 6.1. No se cuenta con una medición de la volumetría de los cargos de la entidad que establezca las necesidades reales de los procesos por cuanto se observó la eliminación y creación de una misma gerencia en un lapso de 6 meses aun cuando no se contemplaron cambios significativos y/o relevantes en el proceso.
- 6.2. Se observó que no se están atendiendo oportunamente la totalidad de los compromisos adquiridos en el Comité de Gobierno Corporativo y Junta Directiva por cuanto no se realizó la medición establecida del plan de remediación de los sistemas para el proceso financiero y el de infraestructura tecnológica tal como se estableció en el acta de junta Directiva N°519 del 3 de febrero de 2017, y la estructuración del Control interno Disciplinario que consta en el acta de Comité de Gobierno Corporativo N°1 de mayo de 2017.
- 6.3. Se observó que no se realiza seguimiento a los funcionarios contratados por obra o labor asociados a los proyectos del proceso de infraestructura tecnológica, lo que puede generar sobrecostos a los proyectos por la permanencia del recurso por más tiempo del inicialmente costeados.
- 6.4. Se observó que no se cuenta con una política o procedimiento que establezca las homologaciones entre estudios y experiencia a la hora de definir los diferentes perfiles lo que no permite tener claridad y uniformidad al momento de la promoción y/o la selección del personal a contratar.
- 6.5. Se observó que la recategorización del gerente de tecnología se justificó con la presentación de cifras económicas proyectadas cuyo cumplimiento no refleja la realidad de lo proyectado.
- 6.6. Una vez verificada la herramienta de medición a los funcionarios que solicitan re categorización salarial, se observa que esta se encuentra desactualizada frente a la estructura actual de la compañía, como lo es el rango de personal a cargo, así mismo es una herramienta que no diferencia entre los procesos de apoyo y misionales lo que no permite hacer una correcta validación por cuanto el nivel de impacto económico al negocio es diferente en ambos casos y la medición realizada por la herramienta es la misma, desconociendo de manera equívoca el aporte a la estrategia que generan los funcionarios que no son comerciales.

- 6.7. Se observó que no existe una articulación entre los perfiles establecidos en los diferentes cargos, frente a las responsabilidades establecidas para cada uno de ellos en el manual de responsabilidades de CISA, y a su vez frente a la escala salarial de CISA
- 6.8. Una vez verificados los planes individuales de desarrollo se observó que en algunos casos se plantean acciones que no contribuyen al cierre de las brechas evidenciadas como resultado de la evaluación de desempeño.
- 6.9. Una vez revisados los indicadores se observó que se establecen como responsables a funcionarios específicos y no los cargos lo que genera que al momento de la salida del funcionario de la entidad quede desactualizado el indicador, al no trasladarse automáticamente la responsabilidad al funcionario que lo reemplaza.

7. RECOMENDACIONES

- 7.1. Realizar una evaluación de Equidad Salarial que establezca rangos salariales más equitativos y competitivos en la entidad, a fin de generar más confiabilidad en este proceso.
- 7.2. Se recomienda realizar seguimiento a la totalidad de los contratos laborales establecidos para los funcionarios asignados a los diferentes proyectos de la entidad a fin de determinar el momento en que culmina la labor para la cual fueron contratados.
- 7.3. Es recomendable que las recategorizaciones al igual que las promociones de los funcionarios se realicen de manera más objetiva contemplando cifras económicas reales y no proyectadas, igualmente que se realice seguimiento de la gestión de estos funcionarios.
- 7.4. Es recomendable realizar una articulación entre el perfil, el manual de responsabilidades de los funcionarios, y el salario asignado a cada cargo, a fin de mitigar la vulneración de los principios de desigualdad laboral entre los mismos y evitar posibles sanciones laborales.
- 7.5. Se recomienda que los planes individuales de desarrollo sean elaborados acorde a las brechas identificadas en la evaluación de desempeño, con actividades

medibles que conlleven a cerrar las citadas brechas, igualmente realizar los seguimientos respectivos a estos.

- 7.6. Se recomienda realizar una validación de los indicadores del proceso a fin de evaluar la pertinencia de algunos, su coherencia entre el objetivo y la medición, así como actualizar el responsable de los mismos.
- 7.7. Es recomendable dar cumplimiento y realizar el respectivo seguimiento a las tareas establecidas por el Comité de Gobierno Corporativo y Junta Directiva.
- 7.8. Con el fin de fortalecer la administración de riesgo, se recomienda al líder del proceso involucrar a todos su equipo de trabajo, en su identificación, análisis, valoración, seguimiento y evaluación del riesgo, ya que son ellos quienes aplican los controles y pueden dar cuenta de su efectividad.
- 7.9. Se recomienda realizar los estudios de seguridad de los funcionarios relacionados a la operación comercial, gestión de recursos financieros o a la gestión de proveedores y contratistas. con una periodicidad no superior a 1 año con el fin de ejercer un control efectivo y evitar posibles actos de corrupción.
- 7.10. Es recomendable adoptar como buena práctica para el diseño del programa de inducción y reinducción la *“Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)”* del DAFP.
- 7.11. Se recomienda que las investigaciones en contra de los servidores públicos de la entidad y sus funciones se cree de la Oficina de Control Interno Disciplinario tal como lo manifestó la Procuraduría General de la Nación en su concepto No. E-2018-018048 de fecha 9 de febrero de 2018, el cual fue remitido a la Gerencia de Recursos por el Auditor Interno para que se tomaran las acciones del caso, así como el Comité de Gobierno Corporativo en su sesión del 11 de mayo de 2017, en la cual describe en su numeral 8°, que la Presidencia deberá integrar el área bajo la responsabilidad de la Vicepresidencia Financiera y Operativa.
- 7.12. Se recomienda cumplir las directrices establecidas en la primera dimensión del MIPG, especialmente en su política y código de integridad con el fin de fortalecer el direccionamiento estratégico de la administración frente a cualquier acto de corrupción.

8. CONCLUSIÓN DE AUDITORÍA

De la evaluación realiza al Proceso de Gestión del Talento Humano se concluye que presenta debilidad en la ejecución de los procesos de selección, promoción y bienestar, así mismo, se debe fortalecer el tema de riesgos, controles e indicadores del proceso con el fin de contar con mecanismos de medición y seguimiento eficientes, que permitan tomar decisiones objetivas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

De otra parte, se observó que con el cambio de dos de los funcionarios del proceso se dificultó la entrega de la información requerida por el equipo auditor la cual no fue suministrada en su totalidad situación que limitó el alcance de la auditoría evidenciándose una amplia debilidad en relación con los procedimientos de obligatorio cumplimiento por el Sistema de Gestión de Calidad como lo son: control de registros y control documentos.

Así mismo, se observa debilidad en relación con la gestión del conocimiento dado que al momento del retiro de un servidor público independiente de la situación que se presente genera alteraciones frente al manejo de sus funciones y/o las actividades que desempeña, ocasionando posibles incumplimientos de carácter normativo afectando el normal desarrollo del proceso.

Igualmente es importante resaltar la cordialidad, disponibilidad y atención prestada por los funcionarios al equipo auditor, mostrando un alto grado de compromiso frente a la cultura del control.

9. MESA DE TRABAJO

En atención al “Procedimiento para Auditorías Internas de Gestión”, se realizó mesa de trabajo los días 17, 19 y 20 de diciembre con la participación de la gerente de recursos y jefe de mejoramiento continuo, y el equipo auditor, en la cual se trataron los temas definidos en el acta de mesa de trabajo la cual hace parte integral del presente informe.

<p>Aprobado por:</p> <p>ORIGINAL FIRMADO Elkin Orlando Angel Muñoz Auditor Interno</p>	<p>Elaborado por:</p> <p>ORIGINAL FIRMADO Zulma Cristancho Jaimes Auditor Líder Mauren Andrea Gonzalez Auditor</p>	<p>Fecha de Aprobación</p> <p>28/12/2018</p>
---	---	--

