

INFORME DE AUDITORÍA

NOMBRE DEL PROCESO, ÁREA O TEMA A AUDITAR: Auditoría Interna de Gestión a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A

INFORME PRELIMINAR: 09/12/2020

INFORME DEFINITIVO: 16/12/2020

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, el Decreto 338 de 2019 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción” y las Circulares Normativas establecidas por la Entidad, el estatuto de Auditoría Interna y la guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas emitida por el DAFP en su versión No 4, 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 al 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 2020, y sus modificaciones por el Comité Asesor de Junta Directiva de Auditoría, la Oficina de Control Interno realizó Auditoría Interna de Gestión a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A de conformidad al Plan de Auditoría y Carta de Representación dado a conocer con anterioridad al líder 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 de la Coordinación, lo cual redundará en el cumplimiento de la Misión y los Objetivos Institucionales.

2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Evaluar la pertinencia y oportunidad del Procedimiento del Control Interno Disciplinario, cumplimiento de los aspectos formales de los procesos disciplinarios adelantados en la entidad, la efectividad de los controles existentes, el manejo de los riesgos e

indicadores, el cumplimiento de las normas expedidas por el Gobierno Nacional y las actividades de promoción y prevención realizadas por la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A.

3. ALCANCE

La Oficina de control interno realizó Auditoría Interna de Gestión a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de CISA, evaluando la aplicabilidad de las políticas y procedimientos de la normatividad interna y externa legal vigente aplicable, donde se evaluó el periodo comprendido para la vigencia 2019 y corte a 31 de octubre de 2020. Esta auditoría se llevó a cabo en cumplimiento a las normas y técnicas de auditoría generalmente aceptadas, con fundamento en normas internacionales de auditoría basadas en riesgos, la Guía de Auditoría Interna basada en riesgos para entidades públicas emitida por el DAFP en su versión No 4, Estatuto de Auditoría Interna, séptima dimensión y tercera línea de defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-.

4. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

4.1. EVALUACIÓN DE AUDITORIAS ANTERIORES

4.1.1 Auditorias anteriores: No se han realizado auditorías anteriores a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A-CISA.

4.1.2 Auditorías internas de Calidad: Se realizó la verificación del aplicativo ISOLUCION, observando que no hay acciones de mejoramiento a cargo de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A-CISA.

4.1.3 Plan de Mejoramiento CGR, La Coordinación de Asuntos Disciplinarios no tiene acciones de mejora asociados al Control Interno Disciplinario en el Plan de Mejoramiento suscrito con la CGR.

4.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS.

En la aplicación de los procedimientos de Control Interno Disciplinario se encuentran identificados dos (2) riesgos incluidos en la Matriz de Riesgos del Proceso de Gestión del Talento Humano vigente a 30 de septiembre de 2020, de los cuales se evidenció que no registraron materializaciones durante el periodo auditado.

Procesos	Clase	Nombre	Descripción	Controles
Gestión del Talento Humano	Riesgo de Corrupción	RC-GTH-07 Desviación de actuaciones disciplinarias para favorecer intereses personales o de un tercero	Cuando frente a la comisión de una falta disciplinaria, los funcionarios responsables del control disciplinario interno omiten actuar o actúan de manera contraria a la ley.	1. Verificar cumplimiento del término legal para la actuación 2. Revisar decisión sobre la acción disciplinaria
	Riesgo Operativo	RO-GTH-06 Incumplimiento del régimen disciplinario de los servidores públicos al interior de la entidad	Presentarse impunidad al interior de la entidad por posible comisión de faltas disciplinarias e incumplimiento por parte de la Entidad en la aplicación de la Ley.	1. Verificar cumplimiento del término legal para la actuación 2. Revisar decisión sobre la acción disciplinaria

Fuente: Registro SAE - Noviembre 30 de 2020

En la evaluación realizada por el equipo auditor a los riesgos identificados en la operatividad de los procedimientos, se identificaron algunas observaciones sobre los controles establecidos en razón a la efectividad y eficacia de los mismos que deban ser objeto de reporte y desarrollo por parte del proceso de gestión humana.

Se observó que el responsable de los riesgos ha identificado los mismos controles para los (2) dos riesgos relacionados con la gestión propia de la aplicación del proceso disciplinario, y no contempla un control referente a la omisión de la función disciplinaria que permita identificar las posibles desviaciones de los riesgos identificados.

4.3. INDICADORES DEL PROCESO.

La Coordinación de Asuntos Disciplinarios no cuenta con indicadores asociados a los procedimientos disciplinarios; teniendo en cuenta que los indicadores son una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño en relación con las metas y objetivos previstos por el área, coordinación o proceso, es necesario que se diseñen e implementen indicadores asociados a las actividades realizadas por la Coordinación, y a los procesos que se adelantan en materia disciplinaria que permitan medir la efectividad de los controles y evaluar hasta qué punto se están logrando los objetivos estratégicos o institucionales.

4.4. ESTRUCTURA

La Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A está conformada por una funcionaria con el perfil *Coordinadora de Asuntos Disciplinarios*, vinculada a la entidad el 23 de agosto de 2019 por contrato a término indefinido; cargo que tiene como jefe inmediato a la Gerente de Recursos y hace parte de la estructura del Proceso de Gestión del Talento Humano.



La Ley 734 de 2002 artículo 34 numeral 32 y la Circular Conjunta 001 de 2002 del DAFP y la PGN establecieron la implementación del Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico asegurando la autonomía e independencia, indicando la Circular Conjunta: *“el mecanismo para cumplir la función disciplinaria será la conformación de un GRUPO FORMAL DE TRABAJO, mediante acto interno del jefe del organismo, adscrito a una de las dependencias del segundo nivel jerárquico de la organización, coordinado por el Director de dicha dependencia¹.”*

Verificado el Memorando Circular N 051 versión 4 se observó que el mismo indica que por decisión de la Junta Directiva del 19 de diciembre de 2018 y del Comité Asesor Conjunto de Gobierno Corporativo del 26 de febrero de 2019, la función disciplinaria de Central de Inversiones S.A fue asignada en primera instancia a la Gerencia de Recursos, quien es la responsable de adelantar las acciones necesarias para el cumplimiento de la Ley 734 de 2002- Código Disciplinario Único. este memorando indica, que cada vez que la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios emita alguna decisión sobre acción disciplinaria, la Gerente de Recursos deberá revisar la pertinencia de la actuación y generar su aprobación; Así mismo se verificó la caracterización del Proceso de Gestión del Talento Humano, observándose que el control interno disciplinario se encuentra asignado de manera específica a la Gerencia de Recursos.

¹ Circular Conjunta N° 001 de 2002 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación.

De lo anterior el equipo auditor observó que de conformidad con la decisión del órgano de alto nivel de CISA, la función disciplinaria de la entidad recae sobre la Gerencia de Recursos, y quien al interior de esta Gerencia tiene delegada la responsabilidad de las actuaciones disciplinarias, recibir las comunicaciones disciplinarias, el impulso de las investigaciones e indagaciones es directamente el perfil profesional especializado en la materia, la Coordinadora de Asuntos disciplinarios, actuaciones de las cuales recibe aprobación por la Gerente de Recursos. verificada las acciones disciplinarias realizadas en los procesos (auto de apertura de investigación, auto inhibitorio, decisión de terminación de la investigación) se observó que quien suscribe estas decisiones es la Gerente de recursos como titular de la función disciplinaria en la entidad, documentos que son sustanciados por la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios.

Al respecto es necesario tener en cuenta, que de conformidad a la especialidad de las funciones de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios, es importante definir las responsabilidades individualizadas de cada una, documentadas en el Memorando Circular N°051, Políticas y Procedimientos de Control Disciplinario, para conocimiento de toda la entidad.

Así mismo ,desde el punto de vista de los principios de la función disciplinaria y de la estructuración de la responsabilidad al interior de CISA, es importante tener en cuenta que el hecho de que la misma este bajo la responsabilidad de la Gerencia de Recursos, da lugar a que se genere un posible conflicto de intereses al momento de investigar algún servidor público perteneciente a este proceso, razón por la que es necesario tener en cuenta el artículo 40 de la Ley 734 de 2020, y documentar en el Memorando Circular N°051 como proceder en caso de generarse este hecho.

Es importante tener en cuenta el cambio que se implementará con la entrada en vigencia del nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) en el parágrafo 2 del artículo 93 de esta Ley, en lo relacionado con la profesión de quien ostenta la función disciplinaria, pues con la Ley 734 de 2002 debía estar conformada por servidores públicos de nivel profesional, no obstante el nuevo código a implementarse establece que esté deberá ser abogado.

Por otra lado, evaluado el Manual de responsabilidades de la Gerente de Recursos se evidenció que tiene definida la responsabilidad de dirigir los procesos disciplinarios y todas las acciones que se realizan para la atención de las solicitudes de procesos disciplinarios; al respecto se observó que si bien es cierto la responsabilidad de dirigir los procesos disciplinarios corresponde a la Gerente de Recursos, quien realiza la sustanciación de las noticias que se reciben, actualmente están a cargo del perfil Coordinador de Asuntos Disciplinarios; razón por la que es necesario redefinir el Manual de responsabilidades del perfil Gerente de Recursos con el fin de armonizarlo con las responsabilidades de la Coordinadora de Asuntos disciplinarios.

Evaluado el Manual de responsabilidades de la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios se observó que cumple con las funciones asignadas en dicho manual.

4.5. PROCESO DE SELECCIÓN PERFIL COORDINADOR DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS

En la vigencia 2019, la entidad realizó la convocatoria y selección del funcionario que ejercería el cargo de Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A; el equipo auditor evaluó el proceso de selección adelantado, observando lo siguiente:

a) CISA realizó convocatoria externa para el cargo a través de la plataforma del empleo.com estableciendo el siguiente perfil: *” Profesional en derecho con mínimo de 3 años de experiencia profesional específica en asuntos disciplinarios conforme lo establecido en la Ley 734 de 2002. (investigación, sustanciación redacción, operación y ejecución). Solo se tendrán en cuenta los candidatos que cuenten con especialización en derecho disciplinario y que acrediten los 3 años de experiencia específica solicitada.”*

b) Se observó que de las (9) nueve hojas de vida reportadas por la Gerencia de Recursos a la Auditoría como seleccionadas en el proceso de contratación del perfil Coordinador de Asuntos Disciplinarios, ningún candidato cumplía con el requisito de la especialización en derecho disciplinario inicialmente previsto en la convocatoria, y solo una (1) cumplía con la experiencia de los 3 años requeridos por la entidad, candidata que no fue incluida en la terna seleccionada para la elección del perfil.

El equipo auditor evidenció que no se cumplió con el perfil requerido para la selección del cargo de Coordinador Disciplinario y que en ausencia de candidatos que cumplieran el perfil inicial, se debió reevaluar el requerimiento del perfil y realizar una nueva convocatoria que garantice el principio de transparencia y objetividad en la contratación.

c) Sin haberse cumplido con el perfil requerido, se evaluó la continuidad del proceso de selección donde al Comité de Gobierno Corporativo se le presentó la siguiente terna:

NOMBRE	PSICOTECNICA		PROYECTIVA		TECNICA		ENTREVISTA		TOTAL
	C	P	C	P	C	P	C	P	
OSCAR ALFONSO HERNANDEZ MORENO	4.5	1.13	4.5	1.13	4.0	1.00	4.20	1.05	4.30

ELIZABETH CHINCHILLA CASTIBLANCO	4.3	1.08	4.2	1.05	4.2	1.05	4.00	1.00	4.18
DAMARIS BIBIANA OSPINA CORREAL	4.3	1.08	4.2	1.05	4.2	1.05	4.00	1.00	4.18

C = CALIFICACION
P= PONDERACION

Fuente: Gerencia de Recursos-24/11/2020

Observadas las pruebas técnicas de los candidatos de la terna se identificó que el candidato Oscar Moreno y Damaris Ospina tuvieron el mismo número de aciertos en las respuestas de la prueba técnica, con mayor aciertos que el obtenido por la candidata Elizabeth Chinchilla; donde el cuadro anterior contiene un error que modificaría el orden de elegibilidad de los candidatos, tal como se detalla a continuación:

NOMBRE	PSICOTECNICA		PROYECTIVA		TECNICA		ENTREVISTA		TOTAL
	C	P	C	P	C	P	C	P	
OSCAR ALFONSO HERNANDEZ MORENO	4.5	1.13	4.5	1.13	4.2	1.05	4.20	1.05	4.36
DAMARIS BIBIANA OSPINA CORREAL	4.3	1.08	4.2	1.05	4.2	1.05	4.00	1.00	4.18
ELIZABETH CHINCHILLA CASTIBLANCO	4.3	1.08	4.2	1.05	4.0	1.00	4.00	1.00	4.13

- d) Se observó que el 15 de agosto de 2019 se presentaron al Comité los candidatos que hicieron parte del proceso de selección, y se informó que el candidato seleccionado para el cargo era Oscar Hernández el cual fue notificado ese mismo día por correo electrónico que era la persona quien había quedado seleccionada para el cargo de Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Central de Inversiones S.A.
- e) El día 16 de agosto de 2019, el señor Oscar Hernández remitió correo electrónico a la Gerencia de Recursos, manifestando que por motivo de unas vacaciones a Europa planeadas con mucha anterioridad, debía declinar la oferta de empleo para este perfil.
- f) El día 16 de agosto de 2019 se procedió a notificar a Damaris Biabana Ospina, quien hoy ocupa el perfil, que había sido seleccionada para el cargo, selección que de conformidad con lo establecido en el procedimiento de la Circular Normativa 024 no existe la necesidad de haber sido notificado nuevamente al Comité de Gobierno.
- g) El día 28 de agosto de 2019 Damaris Bibiana Ospina fue vinculada mediante contrato a término indefinido a Central de Inversiones S.A como Coordinadora de Asuntos Disciplinarios.

4.6. NORMATIVIDAD APLICABLE

4.6.1 Memorando Circular N 051

El Memorando Circular N 051 es la norma interna que establece al interior de CISA la política y procedimientos en materia de control interno disciplinario; se observó que este Memorando plasma el procedimiento establecido en la Ley 734 de 2002, no obstante en algunos numerales refiere los artículos específicos del Código Disciplinario Único y otros no, se recomienda indicar específicamente los artículos de la Ley 734 del cual se hace referencia como sucede en otros numerales del referido memorando, por ejemplo los siguientes numerales: 5.3, 5.5 (5.5.1, 5.5.2,), 5.7.1, 5.7.2, 5.8. así mismo se observó que el numeral 5.8 se tituló “oportunidad para interponer los recursos” y no menciona el tiempo establecido por el artículo 111 de la Ley 734 de 2002 para lo pertinente, y que el numeral 6 segundo párrafo sobre archivo definitivo copia textual “este código” como está establecido en la Ley 734, cuando se debe hacer referencia a la referida ley.

Así mismo es importante indicar y especificar al interior del Memorando Circular N 051 los artículos del Código Disciplinario Único que establecen los tipos de sanciones disciplinarias, así como los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público, la aplicación del procedimiento verbal, lo establecido en el artículo 51 de la Ley 734 en cuanto a la preservación del orden interno en cada proceso de la entidad y apoyar en la sensibilización para la creación de política o lineamientos al interior de cada proceso como medida previa a la notificación de las comunicaciones de las acciones u omisiones que dan inicio al procedimiento disciplinario del Memorando Circular N 051, esto con el fin de contribuir a que los trabajadores de nuestra entidad tengan más herramientas que le permitan conocer con mayor profundidad sobre el control disciplinario y la función disciplinaria aplicada en Centro de Inversiones S.A.

4.6.2 Uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la gestión de los procesos disciplinarios

Se observó que en el Anexo 01 de la Circular Normativa N°051 publicado el 2 de septiembre de 2020, se dispuso la implementación en el procedimiento disciplinario de CISA, del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones para continuar con la gestión de los procesos disciplinarios y garantía a los derechos de defensa y debido proceso de los sujetos disciplinarios, en cumplimiento de los Decretos reglamentarios 491 y 806 de 2020, en el marco del estado de emergencia, economía, social y ecológica ocasionada por el COVID-19.

Así mismo, en cuanto a las notificaciones disciplinarias mediante publicación de edictos o estados a través de la página web de la entidad, la Coordinadora de Asuntos

disciplinarios indicó que el link de la página web ya está disponible para publicación, no obstante se está realizando la modificación para incluir en el Anexo 01 de la Circular Normativa 051 el numeral que regule la materia.

4.6.3 Reglamento Interno de Trabajo

Se observó que desde octubre del año 2019, se ha trabajado con los asesores externos expertos en la materia (asesor en temas disciplinarios y laboral) sobre la actualización del capítulo XIX del Documento de interés general de CISA 001 de 2017- Reglamento Interno de Trabajo que tiene como última actualización septiembre de 2017. Al respecto el equipo auditor observó que este capítulo se encuentra desactualizado de conformidad a lo establecido en el Memorando Circular N 051 y el Título V de la Ley 734 de 2020; razón por la que es importante armonizar lo establecido en el capítulo XIX del Reglamento Interno de trabajo con la Ley 734 de 2002 y Memorando Circular 051, Política y Procedimientos de control interno disciplinario.

4.6.4 Ley 734 de 2002 y Ley 1952 de 2019

A la fecha de la presente auditoría el Código Disciplinario único vigente es la Ley 734 de 2002, de la cual se establece la aplicación del Control Interno Disciplinario en CISA en el Memorando Circular N 051 versión 4; no obstante el 28 de enero de 2019 se expidió la Ley 1952 Código General Disciplinario con el que se deroga la Ley 734 de 2002, norma que de acuerdo con la sanción de la Ley 1955 del 2019 fue prorrogada la entrada en vigencia al 1 de julio de 2021. Si bien es cierto este nuevo Código conserva en el Libro I varios aspectos de la Ley 734 del 2002, como los principios y normas rectoras de la ley disciplinaria, el ámbito de aplicación, los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses, trae importantes cambios sustanciales al procedimiento disciplinario en Colombia. Al respecto es importante que la Coordinación de Asuntos Disciplinarios teniendo en cuenta que se conoce con anterioridad el texto de lo que podría ser el nuevo Código General de la materia, vaya armonizando nuestra normatividad interna a los cambios procedimentales y sustanciales, como los cambios en los plazos de algunas sanciones, la eliminación de la amonestación por escrito por falta leve, los plazos para interponer recursos, el termino para la indagación, entre otros aspectos importantes, con el fin de general una versión actualizada tan pronto como esta norma comience a regir, y se adelanten jornadas de capacitación y sensibilización a todos los servidores públicos de la entidad. Lo anterior se establece de carácter preventivo en cumplimiento a la normatividad legal vigente para las oficinas de Control Interno o quien haga sus veces.

4.7. REVISIÓN DE ASPECTOS FORMALES DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS

La Coordinación de Asuntos Disciplinarios reportó a la auditoría Interna (17) diecisiete procesos disciplinarios que se encuentran bajo custodia, de los cuales se indicó que (15) quince de ellos iniciaron con indagación preliminar y dos (2) de estos pasaron formalmente a investigación disciplinaria; a la fecha de la presente auditoría el siguiente es el estado de los procesos:

EXPEDIENTE No.	INDAGACIÓN PRELIMINAR	FECHA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA / TERMINACIÓN	ETAPA ACTUAL
003-2019		17/12/2019	INVESTIGACIÓN
006-2019	01/02/2019		INHIBITORIO
007-2019	10/02/2020		INDAGACIÓN
008-2019	27/11/2019	24/09/2020	TERMINACIÓN
009-2019	02/12/2019	30/09/2020	TERMINACIÓN
010-2019	27/12/2019	28/10/2020	INVESTIGACIÓN
001-2020	14/01/2020	11/11/2020	INVESTIGACIÓN
002-2020	27/01/2020		INDAGACIÓN
003-2020	10/03/2020		INDAGACIÓN
004-2020	01/09/2020		INDAGACIÓN
005-2020	01/09/2020		INDAGACIÓN
006-2020	01/09/2020		INDAGACIÓN
007-2020	01/09/2020		INDAGACIÓN
008-2020	29/09/2020		INDAGACIÓN
009-2020	19/11/2020		INDAGACIÓN
010-2020	23/11/2020		INDAGACIÓN
011-2020		23/11/2020	INVESTIGACIÓN

Fuente: Coordinadora de Asuntos Disciplinarios-30/10/2020

En virtud de la reserva especial que poseen los procesos disciplinarios según el artículo 95 de la Ley 734 de 2002 en protección de los derechos de los sujetos procesales, la auditoría no tuvo acceso a los expedientes procesales en estado de investigación disciplinaria e indagación, los cuales se encuentran en etapa de recaudo probatorio para poder determinar si existe mérito para continuar con la investigación disciplinaria.

El equipo auditor verificó en sitio los expedientes 006-2019,008-2019 y 009-2019, revisando que los expedientes disciplinarios cumplan con las formalidades legales del proceso, observando lo siguiente:

Se observó que todos los expedientes procesales se encuentran archivados bajo llave en la oficina de la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios, llave de la cual solo tiene acceso esta funcionaria, tal como lo indicó en mesa de trabajo con la auditoría interna el día 7 de diciembre de 2020.

Respecto a los expedientes revisados se observó que estos se encuentran foliados, que conservan todas las etapas del proceso, que contiene copias de las pruebas recaudadas en la etapa probatoria, que se conserva evidencia de las notificaciones realizadas por correo electrónico con soporte de envío, y en términos generales se

encuentran organizados en orden cronológico a la fecha de realización de las actuaciones disciplinarias.

De conformidad con el numeral 4 del Memorando Circular 051 la Gerente de Recursos y la Coordinación de Asuntos disciplinarios deben realizar mesas de trabajo mensuales donde se verifiquen entre otros elementos el cumplimiento de los tiempos establecidos por la ley para los procedimientos disciplinarios; se observó que se presentaron como soportes de estas reuniones correos electrónicos remitidos por la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios a la Gerente de Recursos en donde se indican puntualmente los temas tratados en las mesas de trabajo realizadas en los meses de Agosto, Septiembre y octubre de 2020; al respecto se precisa que como lo indica el numeral 4 del memorando, es importante generar actas formales del desarrollo de estas mesas de trabajo, donde se indique entre otros aspectos, fecha, hora, asistentes, temas desarrollados y que estas sean aprobadas por los asistentes a la reunión, con el fin de documentarlas como se encuentra establecido en la norma.

Así mismo, se observó que las noticias disciplinarias de acuerdo por la Ley pueden llegar a conocimiento de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios por escrito, magnético o verbal; al respecto es importante evaluar opciones que generen control de las noticias disciplinarias a través de quejas externas o informes de los trabajadores internos de la entidad, independiente de su modalidad y que estas queden documentadas a través de un control al momento al que ingresan a conocimiento de la Coordinación. Respecto a las quejas externas, teniendo en cuenta que estas son radicadas en la mayoría de las ocasiones por los canales dispuestos por el proceso SIU, se recomienda generar opciones que permitan parametrizar la radicación de las quejas o denuncias interpuestas por los ciudadanos y clientes de la entidad, dándolas a conocer inmediatamente a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios.

4.8. CONTRATOS

El equipo auditor verificó los contratos de prestación de servicios profesionales que se han suscrito en CISA para asesoría en materia de control interno disciplinario:

- a) CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS N° 019-2018:** Suscrito entre JOSE PABLO SANTAMARIA y CISA por valor de \$19.000.000 desde el 12 de septiembre de 2018 al 31 de diciembre de 2018 con objeto *“EL CONTRATISTA se obliga a presentar los servicios profesionales de asesoría en materia de control disciplinario interno, conforme a lo previsto en la Ley 734 de 2002 y demás normas que la modifiquen o complementen. Igualmente, EL CONTRATISTA deberá acompañar a CISA en los tramites de investigaciones sobre hechos con trascendencia disciplinaria y en la que se pueda ver comprometida la responsabilidad de los trabajadores de la Entidad.”*

Se observó que esta contratación se realizó de manera directa sin sondeo de mercado y con una única oferta en razón a su cuantía de conformidad con el Memorando Circular 024, propuesto por quien ejercía el cargo de Vicepresidente jurídica a la fecha de contratación y tuvo como justificación de la necesidad contar con un profesional especializado en la materia que realizará las siguientes tareas:

1. Concepto aplicación ley disciplinaria en CISA
2. Asesorías en investigaciones disciplinarias que se adelantaran en CISA
3. Capacitación a los funcionarios de CISA

Respecto al concepto solicitado al asesor sobre la aplicación de la ley disciplinaria, el 18 de septiembre de 2018 remitió concepto a la Vicepresidente jurídica del cual dando alcance el 31 de octubre de 2018 y el 26 de noviembre de 2018, en el que se pronunció estableciendo la calidad de servidores públicos de los trabajadores de CISA, el sometimiento de los mismos al régimen disciplinario de la Ley 734 de 2002 y la necesidad de la implementación de la función disciplinaria en la entidad y recomienda que simultáneamente con la implementación se realicen jornadas de sensibilización de los servidores de la entidad en su condición de servidores públicos como sujetos disciplinables.

Respecto a la función de asesorías disciplinarias, una vez revisado los informes parciales y el informe final del contratista se observó que el asesor rindió concepto sobre los casos para los cuales fue consultado por el supervisor del contrato, cumpliendo con su ejecución respecto a las asesorías en materia disciplinaria.

Por último, respecto a la prestación del servicio de las capacitaciones se observó en el acta de liquidación y en el informe final presentado por el contratista la no prestación de este servicio en el término de ejecución de este contrato, exponiendo como justificación que atendiendo la fecha en la que se dio la repuesta de la PGN sobre la posición de la aplicación de la Ley 734, se decidió postergar esta actividad; razón por la cual CISA no realizó el pago por este servicio, dinero que una vez liquidado el contrato se liberó a la oficina de presupuesto de la entidad.

b) CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS N° 006-2019: Suscrito entre JOSE PABLO SANTAMARIA y CISA por valor de \$57.120.000 desde el 22 de enero de 2019 al 22 de enero de 2020 con objeto *“EL CONTRATISTA se obliga con CISA a prestar sus servicios profesionales de asesoría en materia de control interno disciplinario, de conformidad a lo previsto en la Ley 734 de 2002 y demás normas que la modifiquen o complementen.”*

Se observó que esta contratación se realizó de manera directa con el mismo contratista del N° 019-2018, sin sondeo de mercado y tuvo como justificación de la

necesidad contar con un asesor especializado en control disciplinario teniendo en cuenta que Central de inversiones S.A implementaría la función disciplinaria (Ley 734 de 2002), para asesorar en la sustanciación de los procesos disciplinarios que fueran adelantados en CISA y capacitar a los colaboradores de la entidad en Dirección General y Sucursales.

El equipo auditor observó que a la fecha de la contratación la entidad carecía de un funcionario de planta con los conocimientos especializados y experiencia requerida para el manejo de la función disciplinaria de la entidad. Respecto a la ejecución contractual del abogado Jose Pablo Santamaria se observó lo siguiente:

- Existen soportes de las capacitaciones realizadas a las sucursales Medellín, Cali y Barranquilla, no obstante no se verificó el contenido de las capacitaciones porque la Coordinadora de Asunto Disciplinarios informó no tener copia de la presentación; así mismo, la cláusula cuarta literal b del contrato N° 006-2019 dispuso que el contratista debía realizar tres (3) capacitaciones conjuntas a la sucursal Bogotá y Dirección General, se evidenció en los informes del contratista y en los listados de asistencia que este realizó una capacitación al equipo directivo de CISA el 28 de enero de 2019, a la sucursal Bogotá el 4 de febrero de 2019 y a la Dirección General el 5 de abril de 2019.
- El abogado Jose Pablo Santamaria apoyó en la construcción de la presentación de la necesidad de la contratación del perfil Coordinador de Asuntos Disciplinarios al Comité de Gobierno para la implementación de la función disciplinaria en CISA, allegó hojas de vidas con profesionales para participar en la contratación, definió y construyó la prueba técnica aplicada a la terna del proceso, y las funciones y responsabilidades del perfil.
- Los casos analizados por el abogado Jose Pablo Santamaria identificados en los informes de ejecución como Caso Gerente Barranquilla, Caso ID 84, caso Gestor Medellín, Caso Inmueble 670,671, Caso Samaniego, Caso hurto computadora Bogotá, Caso Sucursal Bogotá, Caso Barranquilla, caso puja inmueble sucursal Bogotá, terminaron en auto inhibitorio a consideración del asesor, además se evidenció que no se manejaba un consecutivo para la identificación de los casos disciplinarios en conocimiento del asesor. Actualmente en la Coordinación se maneja identificación numérica por expediente.
- El abogado Jose Pablo Santamaria tuvo conocimiento y analizó el hallazgo del informe SIU vigencia 2019 por las respuestas extemporáneas de las PQRDS,

indicando en su informe de ejecución del mes de septiembre del 2019 que se había determinado que era necesario definir una línea de acción con los procesos, en especial con SIU a partir del cual se definiera en cuales casos ameritaba la iniciación de la respectiva actuación y cuales debían realizarse una actividad de mejoramiento; no obstante en Auditoría realizada a proceso SIU se evidenció que aún no se han definido estos lineamientos, reiterándose este hallazgo en la vigencia 2020, sin inicio de indagaciones o investigaciones disciplinarias.

- La contratación de la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios se realizó el 23 de agosto de 2019, la justificación de la necesidad que se presentó al Comité de Gobierno para la contratación de este perfil fue la de contar en la planta de CISA con un profesional especializado en la materia encargado de la implementación de la función disciplinaria de la entidad; se observó en los informes de ejecución del contratista y en entrevista realizada a la Coordinadora que no se realizó un empalme formal de las actividades que se habían realizada en materia disciplinaria hasta la fecha de su contratación.
- Se observó en los informes de ejecución del contratista, que este continuo su ejecución contractual hasta el 21 de enero de 2020 fecha en la que se vencía el plazo de ejecución; la auditoría observó en los informes ejecución presentados por el asesor que durante los meses de agosto a enero se realizaron reuniones con la Coordinadora de Asuntos disciplinarios en las que se realizaban consultas jurídicas al asesor, se hicieron mesas de trabajo para la propuesta de modificación del reglamento interno de trabajo e indica el asesor que construyó la presentación de las capacitaciones dirigidas por la Coordinadora a las sucursales y Dirección General en la vigencia 2019 como se detalla en el numeral 4.9.

c) CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS N° 015-2020: Suscrito entre GÓMEZ GÓMEZ ABOGADOS CONSULTORÍA LTDA y CISA por valor de \$53.273.000 desde el 23 de julio hasta el 31 de diciembre de 2020 con objeto: *“EL CONTRATISTA se obliga a prestar a CISA, los servicios profesionales de asesoría especializada en materia de derecho disciplinario y de control fiscal”*

Se observó que esta contratación se realizó de manera directa sin sondeo de mercado y con una única oferta en razón a su objeto y cuantía, catalogado por la Gerencia Legal de la entidad como contrato de apoyo a la gestión; la justificación de la necesidad de la contratación expuesta en el Anexo 001 de la Circular Normativa 044 se expuso en los términos de contar con un asesor

experto en asuntos de especial complejidad en materia de derecho disciplinario y de control fiscal recomendando la contratación de la firma Gómez Gómez con quien se suscribió el presente contrato. Las obligaciones de la firma específicamente en materia disciplinaria, objeto de la presente auditoria se establecieron en la cláusula tercera del contrato, las cuales se pueden resumir en las capacitaciones a los colaboradores de CISA a nivel nacional y asesoría en general en el desarrollo de las investigaciones disciplinarias, para lo cual se pactaron honorarios mensuales en pagos vencidos por valor de \$10.115.000.

Se observó respecto a la justificación de la necesidad que en la vigencia 2019 fue adelantado un proceso de contratación aprobado y presentado al Comité de Gobierno con el fin de contratar un profesional experto en la materia dentro de la planta de personal de la entidad con el fin de establecer la política y procedimiento para la aplicación del control interno disciplinario en CISA y que adelantará las acciones necesarias para la investigación disciplinaria al interior de la entidad en aplicación de la Ley 734 de 2002 para lo cual el 23 de agosto de 2019 se contrató al perfil Coordinador de Asuntos Disciplinarios.

Así mismo analizada la ejecución contractual de la firma Gómez Gómez se observó que a la fecha del presente informe no se ha realizado ninguna jornada de capacitación de las previstas en las obligaciones contractuales y el pago se pactó mes vencido incluida la contraprestación económica para esta actividad, es de señalar que quien debería capacitar a los funcionarios internos de CISA es el funcionario competente para los Asuntos Disciplinarios con el apoyo de quien tiene el poder preferente disciplinario, la Procuraduría General de la Nación a través del Instituto de Estudios del Ministerio Público-IEMP.

Respecto a la labor de asesoría se observó que la firma ha prestado el servicio de conceptos solicitados por la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios durante la ejecución del contrato, no obstante es pertinente realizar una valoración costo beneficio del servicio de asesoría externa respecto a los servicios requeridos por la entidad en esta materia.

Por último, verificada la información con la Gerencia Contable de la entidad no se ha presentado facturas de pago por parte de la firma Gomez Gomez incumpliendo lo establecido por la Clausula sexta del contrato 015-2020, que establece pagos mensuales sucesivos vencidos por \$10.115.000.

4.8.1 Costos asociados a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios

Los siguientes son los costos que Central de Inversiones S.A ha incurrido en los contratos de prestación de servicios suscritos con el fin de contar con un asesor externo experto en temas disciplinarios para la implementación de la función disciplinaria en la entidad:

CONTRATO	FECHA	PROVEEDOR	VALOR	VALOR EJECUTADO
Contrato 019-2018	27-dic-18	Jose Pablo Santamaría Patiño	19,000,000	16,533,000
Contrato -006-2019	21-ene-19	Jose Pablo Santamaría Patiño	57,120,000	57,120,000
Contrato 015-2020	23-jul-20	Gomez Gomez Abogados	53,273,000	0
TOTAL			129,393,000	73,653,000

Paralelo a los dos últimos contratos, se contrató el perfil Coordinador de Asuntos Disciplinarios el 23 de agosto de 2019 mediante contrato a término indefinido, para contar al interior de la entidad con el profesional experto en la materia; los costos asociados a este perfil se relacionan a continuación:

CONCEPTO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Sueldo fijo	4,990,585	59,887,020
Cesantías	415,717	4,988,601
Intereses de cesantías	49,907	598,882
Vacaciones	208,107	2,497,289
Prima de servicios	415,717	4,988,601
Caja	199,623	2,395,481
Pensión	598,870	7,186,440
Riesgos	26,051	312,612
TOTAL	6,904,577	82,854,925

De lo anterior se observa que los costos en que ha incurrido la entidad durante los dos años de la implementación de la Coordinación de Control Interno Disciplinario ascienden a \$157.000.000 aproximadamente, según pagos realizados al 31 de octubre de 2020 registrados en la contabilidad de CISA, costos que no incluyen los gastos administrativos como el consumo de agua, energía, teléfono, puesto de trabajo, los cuales la entidad solo los detalla al momento de contratar funcionarios para los diferentes proyectos. Así mismo la proyección de gastos totales al 31 de diciembre de 2020 asciende a \$210.000.000 aproximadamente.

De otra parte, se evidencia que el 40% del total de los costos incurridos han sido en la contratación de asesores externos, siendo necesario reevaluar este tipo de contratos

por cuanto el funcionario contratado para este fin en la entidad debe contar con toda la experticia y conocimiento para desarrollar la labor y así optimizar los recursos de la entidad, más aún cuando durante el periodo de implementación el número de investigaciones disciplinarias abiertas no supera los 20 procesos.

4.9. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA

Corresponde a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de CISA realizar una función preventiva de capacitación y sensibilización a los trabajadores de la entidad sobre el código de integridad, valores corporativos, conflictos de intereses, procedimiento disciplinarios, conductas disciplinables, sus deberes, consecuencias de incurrir en prohibiciones, entre otros, con el fin de evitar la realización de acciones que deriven en sanciones disciplinarias de conformidad con el artículo 16 de la Ley 734 de 2002. Evaluado el cumplimiento de esta función, la Coordinación reportó la realización de las siguientes capacitaciones durante el periodo auditado:

TEMAS	SUCURSAL	FECHA
Código de Ética, de Buen Gobierno, valores corporativos, conflicto de intereses, procedimientos disciplinarios	Barranquilla	19/09/2019
	Medellín	02/10/2019
	Bogotá	08/10/2019
	Cali	11/10/2019
	Dirección General	09/10/2019
Código de Integridad virtual por aplicativo TEAMS a todos los trabajadores de CISA	Dirección General	05/10/2020 06/10/2020 07/10/2020
	Barranquilla	08/10/2020 09/10/2020
	Medellín	
	Bogotá	
	Cali	

Fuente: Coordinadora de Asuntos Disciplinarios-30/10/2020

Se observó que durante el periodo auditado la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios ha realizado jornadas de capacitaciones dirigidas a todos los trabajadores de la entidad (Dirección General y sucursales), en los temas relacionados en el cuadro anterior.

Respecto a estas actividad, tenido en cuenta la importancia de sensibilizar a los funcionarios en el cumplimiento de los códigos internos, conductas que generan conflictos de intereses, sus derechos, prohibiciones, y en general los deberes de los servidores públicos, se recomienda intensificar las capacitaciones y crear diferentes metodologías que contribuyan a generar mayor impacto en el conocimiento de la función disciplinaria, teniendo en cuenta la novedad de su implementación en nuestra entidad.

4.10. FLUJOS APLICABLES A LA COORDINACIÓN

Evaluado el aplicativo de gestión documental-Zeus, se observó que en la gestión del proceso disciplinario no se ha contemplado la generación de flujos internos que permitan identificar la trazabilidad del proceso, identificando las actividades de control y documentales que permitan minimizar la materialización de los posibles riesgos identificados por la Coordinación de Asuntos Disciplinarios.

4.11. GESTIÓN DOCUMENTAL

Se realizó la verificación en sitio de los expedientes soportes de los procesos disciplinarios, observando de acuerdo con lo establecido normativamente estos documentos tienen carácter de reservado hasta tanto no se dicte una “Decisión Disciplinaria” y deberán estar en custodia de la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios bajo llave; así mismo cuando los sujetos procesales requieren consultar el expediente de conformidad con el artículo 92 de la Ley 734 de 2002, se ponen a disposición por parte de la Coordinadora sin perder el control de los mismos.

En la prueba de recorrido se verificaron los expedientes 006-2019,008-2019 y 009-2019, observando que se encuentran debidamente foliados y organizados cronológicamente de acuerdo con las fechas de las actuaciones del proceso, así mismo se observó que el proceso 009 de 2019 cuenta con cuatro (4) carpetas debidamente identificadas y cumpliendo con los requerimientos establecidos en el numeral 5 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, que establece: *“es un deber de cada servidor público custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos”*.

Así mismo se verifico el cumplimiento del **Artículo 3º del Acuerdo 042 de 2020. Conformación de los archivos de gestión y responsabilidad de los jefes de unidades administrativas**, el cual establece que: *“Las unidades administrativas y funcionales de las entidades deben con fundamento en la Tabla de Retención Documental aprobada, velar por la conformación, organización, preservación y control de los archivos de gestión, teniendo en cuenta los principios de procedencia y orden original, el ciclo vital de los documentos y la normatividad archivística. El respectivo Jefe de la oficina será el responsable de velar por la organización, consulta, conservación y custodia del archivo de gestión de su dependencia”*, evidenciando que a la fecha de la auditoria la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios ha realizado varias reuniones de trabajo con la Gerencia de Recursos como responsable de la Gestión de Archivos en CISA, para la inclusión de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios como unidad documental dentro de las Tablas de Retención Documental aprobadas para la entidad y la definición de cada una de las series, sub-series y procedimientos de

custodia, eliminación y conservación de los documentos generados en aplicación al procedimiento Disciplinario.

4.12. RESULTADOS ENCUESTA A LÍDERES DE PROCESOS

Con el fin de establecer el nivel de interiorización y socialización que tiene los Líderes de los Procesos y Áreas en la Entidad, el equipo auditor aplicó una encuesta a 19 de los 21 líderes identificados en CISA los cuales tienen personal a cargo, prueba que buscaba determinar el nivel de conocimiento que tienen sobre la aplicación del proceso disciplinario y las acciones que dan lugar al mismo, la ley que regula la materia, la entidad que a nivel nacional tiene el poder disciplinario preferente, la forma en que notifican las noticias disciplinarias a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios.

Como resultado de la encuesta se evidenció lo siguiente:

- a. El 37% (7 de 19) de los líderes desconoce la Norma que regula el Control Interno Disciplinario.
- b. El 16% (3 de 19) de los líderes considera que no han sido capacitados en temas relacionados con el Control Interno Disciplinario.
- c. El 26% (5 de 19) de los líderes no reconoce cuando una actuación de un servidor público se considera una falta disciplinaria.
- d. Se observó que no hay un conducto claro y/o procedimental a seguir cuando se identifican actuaciones que contrarían el orden administrativo y normativo en la entidad por parte de los trabajadores a cargo de cada uno de los líderes.
- e. El 78% (15 de 19) de los líderes identifica únicamente el correo electrónico como medio para reportar una noticia disciplinaria desconociendo los medios verbal y físico.
- f. El 15% (3 de 19) de los líderes identificaron a la Contraloría General de la República como la Entidad a nivel nacional que tiene la función disciplinaria preferente sobre los servidores públicos, así mismo un (1) líder identificó a la Fiscalía General de la Nación.

Lo anterior evidencia la necesidad de fortalecer e intensificar la capacitación, socialización, interiorización y seguimiento a la implementación del Proceso Disciplinario al interior de CISA, toda vez que los líderes son los responsables en primera instancia de identificar qué acciones de sus subalternos son disciplinables o no y de atender los parámetros del proceso Disciplinario de la Entidad.

Es de anotar que dos de los directivos no se presentaron a la aplicación de la prueba técnica de auditoría, se solicitó a través del correo institucional soportar la no asistencia a dicha prueba no encontrando respuesta alguna por parte de los dos (2) directivos.

4.13. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG

El MIPG es concebido como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El equipo auditor realizó una encuesta a la Coordinadora de Asuntos disciplinarios con el fin de determinar el nivel de conocimiento e interiorización que tiene sobre las siete (7) dimensiones y sus dieciocho (18) políticas, al igual que las cuatro (4) líneas de defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Como resultado de la encuesta se evidenció que la funcionaria que ejercer este perfil en CISA, conoce el Código de integridad de la entidad, tiene claridad donde se consulta, los elementos que lo componen, su uso y aplicación; además de acuerdo a sus Manual de responsabilidades la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios es la persona que tiene la función de sensibilizar a los trabajadores de CISA en estos temas como función preventiva de la Coordinación que tiene a su cargo.

Así mismo se evaluó el conocimiento relacionado con el conflicto de interés y la composición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, temas de los cuales tiene claridad, no obstante desconoce cuántas son las líneas de defensa que componen el modelo.

Es importante anotar que la operatividad de las líneas de defensa proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales de cada proceso al interior de la entidad, y que el Código de Integridad se constituye en el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la cual hace parte de la dimensión del Talento Humano.

5. HALLAZGOS

No se evidenció ningún hallazgo en el desarrollo de la auditoría.

6. OBSERVACIONES

6.1 Evaluados los riesgos identificados para los procedimientos de control interno disciplinario se observó que los controles establecidos para los (2) dos riesgos no contemplan un control referente a la omisión de la aplicación de la función

disciplinaria o el no inicio de la investigación o indagación por favorecimiento a intereses que permita identificar las posibles desviaciones.

6.2 Evaluado el aplicativo ISOLUCIÓN se observó que la Gerencia de Recursos no cuenta con indicadores de gestión asociados a la Coordinación de Asuntos disciplinarios, que permitan medir y evaluar el desempeño en relación con las metas y objetivos propuestos.

6.3 Evaluado el Manual de responsabilidades del perfil Gerente de recursos se observó que tiene asignada la función de sustanciación de los procedimientos disciplinarios responsabilidad que está a cargo de la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios, actividad que se debe reevaluar en el Manual de responsabilidades del perfil Gerente de Recursos, con el fin de armonizarlo con las funciones de la Coordinadora de Asuntos disciplinarios.

6.4 Evaluado el Reglamento Interno de Trabajo se observó que el capítulo XIX referente al control disciplinario, se encuentra desactualizado de conformidad a lo establecido en el Memorando Circular N 051 y el Título V de la Ley 734 de 2020.

6.5 Evaluado el proceso de selección del Coordinador de Asuntos Disciplinarios, se observó que la entidad no cumplió con el proceso de selección establecido en la convocatoria, tal como se detalla en el numeral 4.5 del presente informe.

6.6 Evaluado el cumplimiento de la realización de las mesas de trabajo mensuales entre la Gerencia de recursos y la Coordinación de Asuntos disciplinarios, se observó que se tiene como soporte de las mismas correos electrónicos remitidos por la Coordinadora de Asuntos disciplinarios y no actas de mesa de trabajo como lo indica el numeral 4 del Memorando Circular 051.

6.7 Evaluado el nivel de conocimiento de los líderes de procesos en CISA sobre el control interno disciplinario, se observó en algunos de ellos debilidades sobre la materia como responsables en primera instancia de identificar qué acciones de sus subalternos son disciplinables o no y de atender los parámetros del proceso Disciplinario de la Entidad, tal como se describe en el numeral 4.12 del presente informe.

7. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda atender lo establecido en la Circular Normativa 107 relacionado con la gestión y eficacia de los controles asociados a los riesgos existentes, y

evaluar el procedimiento con el fin de identificar otros riesgos inmersos en el control interno disciplinario aplicable a la entidad.

- 7.2.** Se recomienda construir indicadores de gestión que permitan medir las acciones realizadas desde la Coordinación de Asuntos disciplinarios, aplicando los criterios de definición establecidos en la Guía para la construcción de análisis de indicadores de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP con el fin de contar con mediciones efectivas y que generen valor.
- 7.3.** Se recomienda definir de manera específica en el Memorando Circular 051- Políticas y Procedimientos de Control Disciplinario, las responsabilidades individualizadas de la Gerente de Recursos y la Coordinadora de Asuntos disciplinarios en la función y procedimientos disciplinarios de CISA.
- 7.4.** Se recomienda evaluar las alternativas al interior de CISA para el cumplimiento de lo establecido en el párrafo 2 del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, en lo relacionado con la profesión de abogado de quien ostenta la función disciplinaria, que entrará en vigencia el 1 de julio de 2021.
- 7.5.** Se recomienda actualizar el Manual de responsabilidades del perfil Gerente de Recursos con el fin de armonizarlo con las responsabilidades de la Coordinadora de Asuntos Disciplinarios.
- 7.6.** Se recomienda ajustar los numerales del Memorando Circular 051 indicando los artículos de la Ley 734 de 2002 de los cuales hace referencia, tal como se describe en el numeral 4.6.1 del presente informe.
- 7.7.** Se recomienda indicar en el Memorando Circular N 051 los artículos del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) que establecen los tipos de sanciones disciplinarias, así como los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público, la aplicación del procedimiento verbal, lo establecido en el artículo 51 de la Ley 734 en cuanto a la preservación del orden interno en cada proceso de la entidad, de tal forma que todos los servidores públicos tengan conocimiento de lo allí establecido.
- 7.8.** Se recomienda realizar reuniones con los líderes de los procesos con el fin de incentivar la creación de políticas y lineamientos al interior de cada proceso, como medida previa a la notificación de las comunicaciones de las acciones u omisiones que dan inicio al procedimiento disciplinario.

- 7.9.** Se recomienda actualizar el Reglamento Interno de Trabajo con la función disciplinaria aplicable a CISA, de conformidad con la Ley 734 de 2002 y Memorando Circular N 051 Política y Procedimientos de Control Disciplinario versión 4.
- 7.10.** Con relación a la observación 6.5, se recomienda en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 4 del Memorando Circular 051, generar actas formales donde consten los temas desarrollados en las mesas de trabajo, y que estas sean aprobadas por las respectivas asistentes a la reunión.
- 7.11.** Se recomienda evaluar la implementación de un mecanismo de control documentado de las noticias disciplinarias que ingresan a la Coordinación de Asuntos disciplinarios independientemente de la modalidad en la que esta sea puesta en conocimiento de la Coordinación.
- 7.12.** se recomienda generar opciones que permitan parametrizar la presentación de quejas y denuncias interpuestas por los ciudadanos y clientes de la entidad, para que estas sean dadas a conocer inmediatamente a la respectiva Coordinación de Asuntos Disciplinarios una vez ingresan a la entidad.
- 7.13.** Se recomienda intensificar las capacitaciones y crear diferentes metodologías que contribuyan a generar mayor impacto en el conocimiento de la función disciplinaria, teniendo en cuenta la novedad de su implementación en nuestra entidad, tanto a los líderes de procesos como a sus funcionarios.

8. CONCLUSIÓN DE AUDITORÍA

De la evaluación realizada a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios se concluye que se evidencia avances en la implementación de la función disciplinaria y el cumplimiento de lo establecido por la Ley 734 de 2002 en CISA, no obstante, se presentan algunas desviaciones operativas y se requiere la implementación de acciones nuevas con el fin de fortalecer la Coordinación y los procedimientos disciplinarios, para lo cual se recomienda suscribir acciones para las observaciones expuestas en el numeral 6 y verificar las recomendaciones generadas en el numeral 7 del presente informe.

Es importante fortalecer el tema de indicadores, riesgos y controles al interior del proceso, con el fin de establecer mecanismos de seguimiento eficientes que permitan medir el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como la gestión documental en la inclusión de la Coordinación de Asuntos disciplinarios como unidad documental dentro de las tablas de retención documental.

Así mismo es importante continuar con mayor periodicidad con las actividades de socialización y sensibilización a los trabajadores de la entidad sobre el código de integridad, valores corporativos, conflictos de intereses, procedimientos disciplinarios, conductas disciplinables, sus deberes, consecuencias de incurrir en prohibiciones, entre otros, con el fin de evitar la realización de acciones que deriven en sanciones disciplinarias al interior de Central de Inversiones S.A.

Se resalta por parte del equipo auditor, la disponibilidad y cumplimiento oportuno en la entrega de la información requerida y el compromiso permanente por parte de la Gerente de Recursos y la Coordinadora de Asuntos disciplinarios para atender todo lo relacionado con la etapa de ejecución de la auditoría, mostrando un avance significativo con la cultura del control.

9. MESA DE TRABAJO

En atención al “*Procedimiento para Auditorías Internas de Gestión*”, una vez remitido el informe preliminar por el Auditor Interno, se realizó mesa de trabajo con la Coordinadora de Asuntos disciplinarios y la Gerente de Recursos el día 15 de diciembre de 2020, con el fin de consolidar el informe definitivo, los ajustes y observaciones allí presentados quedaron soportados en el acta de mesa de trabajo que hace parte de los papeles de trabajo de la auditoría interna y estarán disponibles para su consulta en caso de ser requeridos.

<p>Aprobado por:</p> <p>ORIGINAL FIRMADO</p> <p>Elkin Orlando Angel Muñoz Auditor Interno</p>	<p>Elaborado por:</p> <p>ORIGINAL FIRMADO</p> <p>Lorena Picón Paez Auditor Líder.</p> <p>Mauren Gonzalez Salcedo Zulma Cristancho Jaimés Auditores de Apoyo</p>	<p>Fecha de aprobación</p> <p>16/12/2020</p>
--	--	--