

## INFORME DE AUDITORIA

**NOMBRE DEL PROCESO, ÁREA O TEMA A AUDITAR:** Auditoría Interna de Gestión a la Oficina de Control Disciplinario Interno

**INFORME PRELIMINAR:** 02/05/2022

**INFORME DEFINITIVO:** 13/05/2022

### 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 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”, el Decreto 403 de 2020 CGR, “Fortalecimiento del Control Fiscal” y las Circulares Normativas establecidas por la Entidad, el estatuto de Auditoría Interna y la guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas emitida por el DAFP en su versión No 5, 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 Anual de Auditorías aprobado en el mes de enero de 2022 por el Comité Asesor de Junta Directiva de Auditoría, la Oficina de Control Interno realizó Auditoría Interna de Gestión a la Oficina de Control Disciplinario Interno de conformidad al Plan de Auditoría y Carta de Representación dado a conocer con anterioridad al líder del proceso, cuyo propósito principal, 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 y permanente del Control Disciplinario Interno, 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 de Control Disciplinario Interno, 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.

### **3. ALCANCE**

La Oficina de control interno realizó Auditoría Interna de Gestión a la Oficina de Control Disciplinario Interno 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 entre el 1 de noviembre de 2020 al 31 de marzo de 2022.

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. REUNIÓN DE APERTURA.**

Siendo las 9:00 am, del día 4 de abril de 2021, con la participación de la Líder de Control Disciplinario Interno se inicia la reunión de apertura de la Auditoría Interna de Gestión, en cumplimiento al Programa Anual de Auditorias, el cual se desarrolla con fundamento en el Plan de Auditoría – Carta de Representación dado a conocer con anterioridad a la etapa de ejecución.

#### **4.2. EVALUACIÓN DE AUDITORIAS ANTERIORES**

**4.2.1 Auditorias anteriores:** Se verificó el plan de mejoramiento de la auditoría interna de Gestión realizada a la vigencia 2020, evidenciando que este presenta un avance del 88%; tiene (1) una acción pendiente para cierre, la cual consiste en hacer seguimiento a la actualización del Reglamento Interno de Trabajo y a la trazabilidad del Zeus # 591521, no obstante a corte del primer trimestre de 2022 el Reglamento no ha sido actualizado de conformidad con lo establecido en el Memorando Circular N 051, la normatividad legal vigente y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, razón por la cual dicha acción continúa abierta, por consiguiente, se deberá replantear la acción de mejora y su actividad para que esta sea efectiva y permita eliminar la causa raíz que generó la observación.

**4.2.2 Auditorías internas de Calidad:** Se realizó la verificación del aplicativo ISOLUCIÓN, observando que no hay acciones de mejoramiento a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno de Central de Inversiones S.A-CISA.

**4.2.3 Plan de Mejoramiento CGR,** La Oficina de Control Disciplinario Interno no tiene acciones de mejora asociados a asuntos disciplinarios en el Plan de Mejoramiento suscrito con la CGR.

#### 4.3. EVALUACIÓN DE RIESGOS.

El Proceso de Control Disciplinario Interno tiene identificados (2) riesgos incluidos en la Matriz de Riesgos vigente al 11 de abril de 2022:

Procesos	Clase	Nombre	Descripción	Controles
Gestión del Talento Humano	Riesgo de Corrupción	RC-CDI-01 Posibilidad de afectación reputacional por sanción de entes reguladores debido a la omisión y/o desviación de actuaciones disciplinarias para la obtención de un beneficio particular.	Materialización objetiva: Una vez emitido el resultado final de la investigación en contra del funcionario o exfuncionario respectivo por parte de la instancia correspondiente (contraloría, procuraduría, fiscalía, funcionarios internos competentes de realizar la investigación etc.) que determinen la existencia de un acto de corrupción dentro de CISA relacionado con el riesgo presente, se podrá establecer la materialización.	No tiene controles
	Riesgo Operativo	RO-CDI-01 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.	No tiene controles

Fuente: Registro SAE - abril 11 de 2021

En la evaluación realizada por el equipo auditor a los riesgos identificados se evidenció que no registraron materializaciones durante el periodo auditado.

Se observó que el Proceso Control Disciplinario Interno teniendo en cuenta los cambios realizados en la Circular Normativa 107 actualizada con la *Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 5* del 19 de junio de 2021, implemento los cambios y actualizó el *Riesgo de Corrupción RC-CDI-01*; no obstante, la modificación del *Riesgo Operativo RO-CDI-01* no fue aprobada por el Comité Institucional

de Gestion y Desempeño; dicho riesgo está siendo ajustado con una nueva propuesta para ser presentado a aprobación del comité.

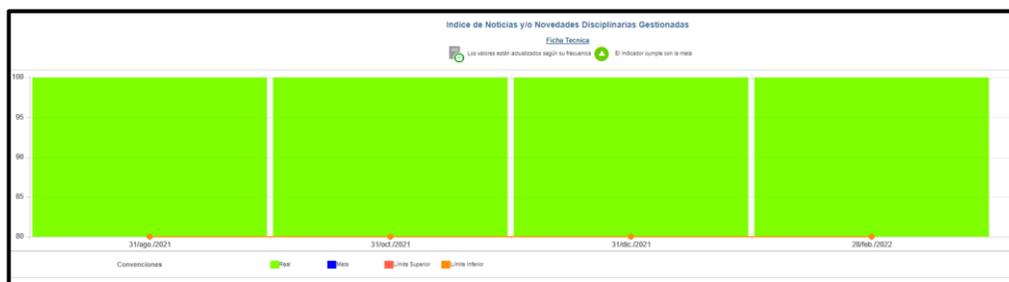
Se evidenció que los dos riesgos del proceso no cuentan con controles establecidos en la matriz; se consultó a la analista de riesgos sobre la ausencia de los mismos, informando que, debido a las modificaciones implementadas en la entidad, el funcionario instructor del proceso disciplinario es independiente, imparcial y autónomo, y esa condición va en contravía a los establecido para la estructuración de los controles, por tal razón se eliminaron.

Es importante que la Gerencia de planeación como responsable de la administración del riesgo en la entidad, establezca alternativas con el fin de identificar controles efectivos y eficaces que permitan mitigar y evitar la posible materialización de los riesgos.

Así mismo, que se realice un análisis e identificación de posibles riesgos del proceso adicionales a los establecidos, que se puedan generar en el desarrollo de la función disciplinaria, como “el incumplimiento de los términos legales establecidos por el Código General Disciplinario”.

#### 4.4. INDICADORES DEL PROCESO.

En cumplimiento a la acción establecida en el plan de mejoramiento vigencia 2020 para la observación OBS 6.2 se creó el 1 de julio de 2021 el indicador de eficiencia “Índice de noticias y/o novedades disciplinarias gestionadas” cuya medición es bimensual y tiene como objetivo “determinar el porcentaje de noticas y/o novedades disciplinarias gestionadas en el periodo”; Se revisaron los reportes del cálculo bimensual reportados al Sistema Integrado de Gestión y la fuente de información denominada “matriz de procesos disciplinarios” observado que se dio un cumplimiento del 100% de la meta establecida.

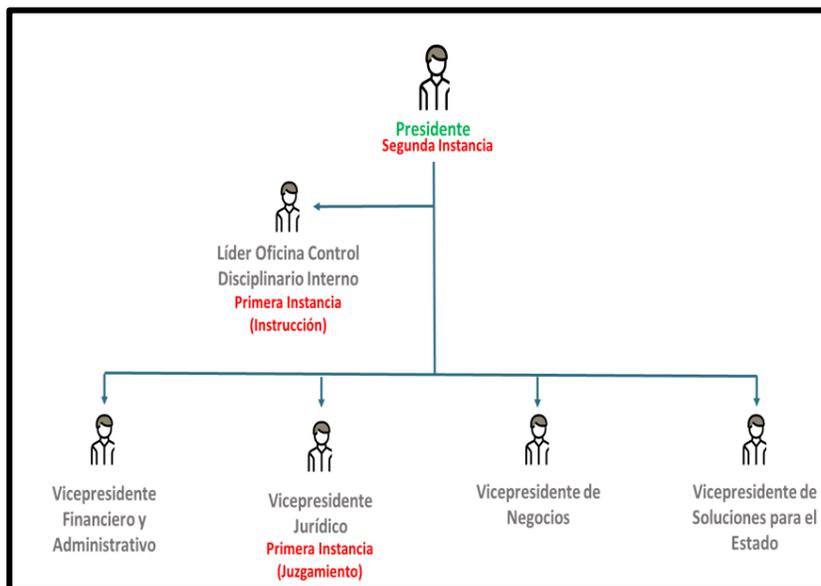


Fuente: Aplicativo Isolucion- fecha de consulta 12/04/2022

Es importante que el proceso diseñe otros indicadores que permiten medir la operatividad de los procesos disciplinarios e identificar la eficiencia y efectividad de estos, como es el caso, por ejemplo, de la medición de los tiempos del proceso y caducidad de la acción disciplinaria.

#### 4.5. ESTRUCTURA

La Oficina de Control Disciplinario Interno de Central de Inversiones S.A está conformada por una funcionaria con el perfil *Líder de Control Disciplinario Interno* vinculada a la entidad el 23 de agosto de 2019 por contrato a término indefinido; cargo que tiene como jefe inmediato al presidente y pertenece al proceso Control disciplinario Interno.



Fuente: Presentación a Comité de Gobierno- 10/02/2022

Se observó que por decisión de Junta Directiva del 15 de febrero de 2022 (Acta N°637) y en cumplimiento de lo establecido en el nuevo Código General Disciplinario a la Oficina de Control Disciplinario Interno se le asignó la función disciplinaria en primera instancia de instrucción en cabeza de la líder de la oficina como única funcionaria, a la vicepresidencia jurídica la función disciplinaria en primera instancia de juzgamiento y la segunda instancia de juzgamiento a cargo de la presidencia de la entidad.

Se evidenció que, de conformidad con la adecuación de la estructura de la entidad, en garantía de la doble instancia del proceso disciplinario, se realizaron las modificaciones a los manuales de responsabilidades de la líder de la oficina de control disciplinario y la vicepresidenta jurídica; así mismo que, las funcionarias se encuentran ejerciendo sus funciones en cumplimiento a los manuales de responsabilidades establecidos por la entidad.

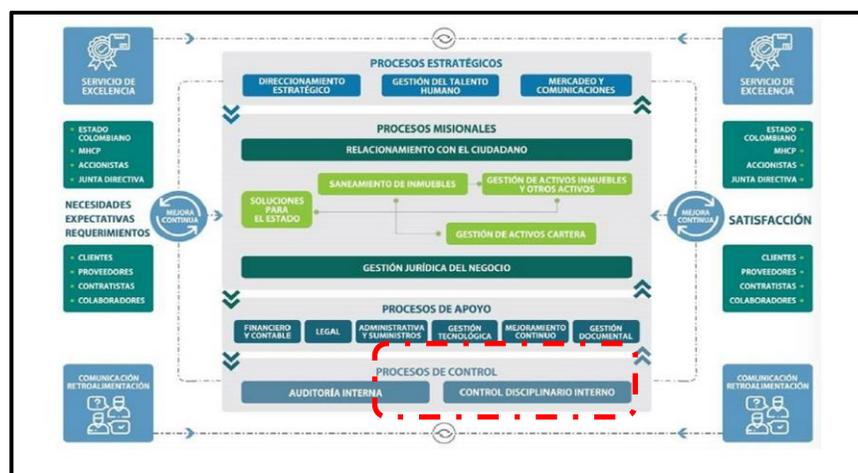
Respecto al manual de las responsabilidades del presidente, se evidenció que no se ha solicitado ajustar las funciones referidas al proceso de juzgamiento en segunda instancia, tal como fue designado por decisión de la Junta Directiva.

La auditoría interna realizó el ejercicio de verificación de los cambios a la estructura organizacional de Central de Inversiones SA, teniendo en cuenta los lineamientos del instrumento expedido por la Función Pública en febrero de 2022 “Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno” como guía para el cumplimiento de lo establecido en el nuevo Código Disciplinario Único, evidenciando lo siguiente:

- El líder de la oficina de Control Disciplinario Interno depende jerárquicamente del representante legal.
- El líder de la oficina de Control Disciplinario Interno hace parte del **nivel directivo** y cumple la exigencia de título de abogado.
- Las etapas de instrucción y juzgamiento en primera instancia se encuentran en dependencias **diferentes e independientes**.
- La segunda instancia de juzgamiento se encuentra a cargo del presidente de la entidad.

#### 4.5.1 Proceso Control Disciplinario Interno

De conformidad con los cambios de estructura organizacional en aplicación al Código General Disciplinario, en Central de Inversiones S.A se creó el proceso Control Disciplinario Interno el 4 de abril de 2022.

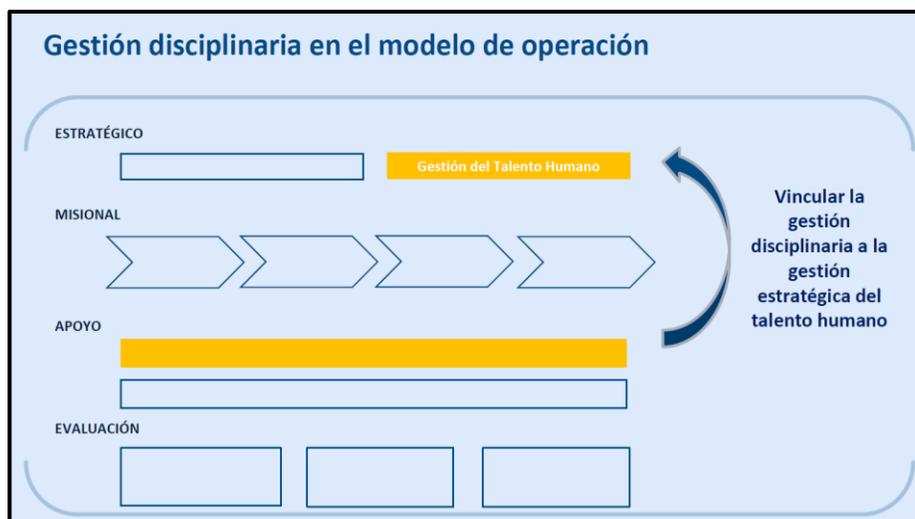


Fuente: Aplicativo Isolucion- 22/04/2022

Se evidenció que el proceso control disciplinario interno fue incluido como proceso de control en el mapa de procesos de la entidad; al respecto, la auditoría interna realizó una verificación de mapas de procesos de entidades que hacen parte del sector Hacienda y revisó lo establecido por Función Pública en la guía “Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno” con relación al modelo de operación por procesos para la implementación de la gestión disciplinaria, evidenciando que en esta guía se recomienda a

las entidades que el control disciplinario interno sea un *proceso de apoyo*, y que la prevención para mitigar la ocurrencia de hechos, acciones u omisiones que conduzcan a investigación disciplinaria sea incluida en el *proceso estratégico de gestión del talento humano*.

Respecto a lo anterior, es sustancial que la entidad con apoyo de los instrumentos que pone a disposición el Departamento Administrativo de la Función Pública realice los estudios sobre la adecuada y eficiente forma de implementación de la gestión disciplinaria en el modelo de operación de CISA, toda vez que es un instrumento que desarrolla aspectos que permiten ser el sustento de justificación técnica de las modificaciones en estricto cumplimiento de la ley.



Fuente: Caja de Transformación Institucional para el Control Disciplinario Interno- febrero 2022

En esta guía se establece que, para la ejecución de los procesos asociados a la gestión disciplinaria, no solo deberá haber independencia entre la función disciplinaria de instrucción y juzgamiento, sino que, además, se suma para el servicio público el proceso de **prevención** como un eslabón estratégico para mitigar la ocurrencia de hechos y conductas disciplinables; función que establece, está a cargo de las áreas de Talento Humano y debe ser independiente a los procesos de instrucción y juzgamiento.

Verificada la caracterización del proceso creada al 04 de abril de 2022, se observó que no se cumple con el ciclo PHVA en cada una de la etapa de la gestión disciplinaria, esto es, prevención- instrucción- juzgamiento, toda vez que en el documento únicamente se desarrolla el ciclo para la etapa de instrucción, ejercicio que debe plasmarse para cada una de las etapas de la gestión disciplinaria; así mismo en el documento se deberán incluir los responsables del ciclo en cada una de esas etapas.

Es importante consultar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG versión 4, en su dimensión Gestión con Valores para Resultados, especialmente en su política fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, con el fin de articular y fortalecer el modelo de operación por procesos en la institución.

#### **4.6. NORMATIVIDAD APLICABLE**

##### **4.6.1 Memorando Circular N 051**

Verificado el Memorando Circular N 051 versión 7 se observó que se incluyó en el primer inciso del numeral 4 la garantía de la doble instancia en cumplimiento de las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021, no obstante, en el segundo inciso de este numeral y en los numerales 5 y 6 se establece el adelanto de acciones necesarias para el cumplimiento de la Ley 734 de 2002. Teniendo en cuenta que la Ley 1952 de 2019 nuevo Código General Disciplinario entro en vigor de conformidad con el nuevo plazo establecido en la Ley 2094 de 2021 el 29 de marzo de 2022, resulta importante que se realicen las actualizaciones en la normatividad interna.

*En mesa de trabajo realizada el 12/05/2022 se aclara por parte de la Líder de la Oficina de Control Disciplinario Interno que la implementación de la garantía de la doble instancia en el Memorando Circular N051 se realizó en aplicación del principio constitucional de favorabilidad y no en cumplimiento de las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.*

Se observó que la normatividad interna no tiene previsto lo relacionado con el conflicto de interés establecido en los artículos 44 y 45 de la Ley 1952 de 2019, situación que debe ser considerada, teniendo en cuenta que la vicepresidencia jurídica como instancia de juzgamiento en primera instancia del proceso disciplinario, tiene a su cargo y supervisión funcionarios que podrían dar lugar a posibles conflictos de intereses, en caso de presentarse acciones u omisiones que den lugar a investigación disciplinaria.

Así mismo es importante incluir en la actualización a realizarse al Memorando Circular N 051 los artículos del Código General Disciplinario que establecen los tipos de sanciones disciplinarias, así como los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades, la aplicación del procedimiento verbal, lo establecido en el artículo 68 de la Ley 1952 en cuanto a la preservación del orden interno en cada proceso de la entidad y apoyar en la sensibilización para la creación de políticas 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 tengas 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 Reglamento Interno de Trabajo

Verificado el Reglamento Interno de Trabajo de Central de Inversiones S.A, se observó que no contempla los parámetros mínimos del procedimiento general disciplinario en garantía del principio del debido proceso de los trabajadores de la entidad, tal como lo estableció la Corte Constitucional en Sentencia C-593 del 20 de agosto de 2019:

*“La jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.*

*En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que **la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.**<sup>1</sup>”*

En la auditoría realizada al proceso en la vigencia 2020 se reportó que, desde octubre del año 2019, se realizó el trabajo con los asesores externos expertos en temas laborales y disciplinarios sobre la actualización del capítulo XIX del Documento de interés general de CISA 001 de 2017- Reglamento Interno de Trabajo, no obstante, se observó que a la fecha del presente informe el documento no ha sido actualizado.

Se evidenció que la líder de la oficina de Control Disciplinario Interno, de acuerdo con la acción de la observación 6.4 ha realizado el seguimiento de actualización del Reglamento mediante correo electrónico, no obstante, esta acción continúa abierta hasta tanto no sea

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-593/14, del 20 de agosto de 2014. Ref. expediente D-10032.

efectiva la actualización del Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con la nueva normatividad disciplinaria, el Código Sustantivo de Trabajo y lo establecido por la Corte Constitucional. Se recomienda replantear la acción de mejora y su actividad para que esta sea efectiva y permita eliminar la causa raíz que genero la observación.

#### 4.7. REVISIÓN DE ASPECTOS FORMALES DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS

La Oficina de Control Disciplinario Interno reportó a la auditoría Interna (30) treinta procesos disciplinarios que se encuentran bajo su custodia, de los cuales se indicó que (25) veinticinco de ellos iniciaron con indagación preliminar, (6) seis de estos terminaron con la indagación, por no encontrar motivo para el inicio de la investigación disciplinaria y nueve (9) de estos pasaron formalmente a investigación disciplinaria y se encuentran actualmente en esa etapa; a la fecha de la presente auditoría el siguiente es el estado de los procesos:

EXPEDIENTE No.	DECISIÓN 1	DECISIÓN 2	DECISIÓN 3	ETAPA ACTUAL
003-2019	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	CARGOS		FALLO
007-2019	INDAGACIÓN PRELIMINAR	TERMINACIÓN		TERMINACIÓN
010-2019	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	CARGOS	CARGOS
001-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	CIERRE	CIERRE
002-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	TERMINACIÓN	TERMINACIÓN
003-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	CIERRE	CIERRE
004-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	TERMINACIÓN		TERMINACIÓN
005-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA		INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
006-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA		INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
007-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	TERMINACIÓN		TERMINACIÓN
008-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA		INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
009-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA		INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
010-2020	INDAGACIÓN PRELIMINAR	TERMINACIÓN		TERMINACIÓN

<b>011-2020</b>	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA			INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
<b>001-2021</b>	INHIBITORIO			INHIBITORIO
<b>002-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR	TERMINACIÓN		TERMINACIÓN
<b>003-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA		INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
<b>004-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR	TERMINACIÓN		TERMINACIÓN
<b>005-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>006-2021</b>	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA			INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
<b>007-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>008-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>009-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>010-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>011-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>012-2021</b>	INHIBITORIO			INHIBITORIO
<b>013-2021</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>001-2022</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>002-2022</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR
<b>003-2022</b>	INDAGACIÓN PRELIMINAR			INDAGACIÓN PRELIMINAR

Fuente: Líder Oficina de Control Disciplinario Interno-07/04/2022

En virtud de la reserva especial que poseen los procesos disciplinarios según el artículo 115 de la Ley 1952 de 2019 en protección de los derechos de los sujetos procesales, la auditoría tuvo acceso a los expedientes procesales en sitio en la Oficina de Control Disciplinarios con el acompañamiento de líder del proceso; verificó 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 Control Disciplinario Interno, llave de la cual solo tiene acceso esta funcionaria, tal como lo indicó en mesa de trabajo con la auditoría interna el día 12 de abril de 2022.

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.

Se realizó la verificación del expediente disciplinario AD-003-2019, proceso que está en instancia de fallo de primera instancia, evaluando la aplicabilidad de las políticas y procedimientos de la normatividad interna y externa legal vigente aplicable en todas las etapas del proceso disciplinario, evidenciando las siguientes observaciones:

- a. En la notificación del inicio de la investigación disciplinaria (Folio 178 del expediente), se indicó que se ordenó iniciar la “indagación preliminar” mediante el auto del 17 de diciembre de 2019, no obstante, este proceso inicio desde la investigación disciplinaria, evidenciando un error de transcripción en el oficio.
- b. Se incumplió el plazo previsto en el artículo 161 de la Ley 734 de 2002 para expedir la formulación de cargos dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del término de la investigación, la investigación finalizó el 25 de mayo de 2021 y la formulación de cargos se expidió el 29 de junio de 2021.

*En mesa de trabajo realizada el día 12/05/2022, la líder de la oficina de control disciplinario interno realizó la aclaración de las fechas, exponiendo que 25 de mayo de 2021 mediante auto se decretó el cierre de la investigación disciplinaria, el 1 de junio de 2021 se notificó por estado el cierre de la investigación y se otorgó el término de 3 días para recurrir, el cual venció el 4 de junio de 2021, quedando en firme este auto el 8 de junio de 2021 y el plazo de 15 días se agotó el 29 de junio de 2021, teniendo en cuenta estas fechas, se generó el cumplimiento del plazo del artículo 161 de la Ley 734; La observación se elimina en atención al presente conteo del plazo.*

- c. Se incumplió el plazo previsto en el artículo 169 A de la Ley 734 de 2002 para fallar en primera instancia dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión, el término para presentar alegatos venció el 14 de febrero de 2022 y el fallo de primera instancia se profirió el 28 de marzo de 2022.

*En mesa de trabajo realizada el día 12/05/2022, la líder de la oficina de control disciplinario interno realizó la aclaración de las fechas, exponiendo que el 31 de enero*

*de 2022 se emite el auto que corre traslado para alegatos de conclusión , se notificó el 11 de febrero de 2022; ese mismo día allegó los alegatos de conclusión, no obstante el 24 de febrero de 2022 se venció el plazo para alegar de conclusión y el lunes 28 de febrero de 2022 se trasladó el expediente al funcionario de juzgamiento y se emitió el fallo el día 28 de marzo de 2022, dando cumplimiento a los términos previstos en el artículo 169 A de la Ley 734 de 2002. La observación se elimina en atención al presente conteo.*

Es importante que en garantía de los derechos de los procesados se dé cumplimiento a los términos previstos por la normatividad legal vigente en cada una de las etapas del proceso disciplinario y que los documentos proyectados sean veraces y acordes con la realidad del proceso.

#### **4.8. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA**

De acuerdo con en el manual de responsabilidades corresponde a la Oficina de Control Disciplinario Interno 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.

Evaluated el cumplimiento de esta función, la Oficina de Control Disciplinario reportó la realización de las siguientes actividades durante el periodo auditado:

- a. El 22-11-2021 se publicó el “Manual para la Gestión de Conflictos de Interés” y se creó el flujo de Zeus “ flujo Conflictos de Interés” para la gestión de conflictos de interés al interior de CISA.
- b. El 23-11-2021 se cargó a la plataforma Moodle la Capacitación Virtual sobre Política de Integridad y la Gestión de Conflictos de Interés.
- c. Participación de la celebración el 29-11-2021 día de la Transparencia de la secretaria técnica del Colectivo Disciplinario del Sector Hacienda y publicación de una pieza informativa del evento, con el fin de lograr la mayor participación posible de los funcionarios de CISA.
- d. En el mes de diciembre de 2021 se realizó Campaña con la Gerencia de comunicaciones sobre la Política de Integridad y conflictos de intereses con el fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la misma y reforzar los conocimientos de la capacitación.

- e. El 16-12-2021 se publicaron piezas de comunicaciones para la presentación de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios de CISA.
- f. Campaña de sensibilización a los funcionarios de CISA sobre la obligación legal y ética de reportar gestionar los posibles conflictos de interés en el ejercicio de sus funciones, la cual inició el 01 de abril de 2022.
- g. Capacitaciones realizadas a los funcionarios de CISA en temas de actuación disciplinaria desde el 1 de noviembre del 2020 al 31 de marzo de 2022.
- h. Capacitación a los líderes el 23 de junio de 2021 sobre aspectos sustanciales del proceso disciplinario y valores de la entidad.
- i. Capacitación a los líderes el 29 de octubre de 2021 sobre aspectos procesales del proceso disciplinario y gestión de conflictos de interés.

Teniendo en cuentas las actualizaciones que se deben realizar a la normatividad interna de CISA de conformidad con la entrada en vigencia del Código General Disciplinario y la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, es necesario implementar jornadas de capacitación y acciones de prevención tendientes a que los colaboradores de CISA conozcan la normatividad que les aplica y se fortalezca en la prevención que contribuyan a mitigar conductas disciplinables.

#### **4.9. FLUJOS APLICATIVO DE GESTIÓN DOCUMENTAL-ZEUS**

Evaluado el aplicativo de gestión documental-Zeus, se observó que la Oficina de Control Disciplinario Interno no cuenta con flujos internos para gestionar sus actuaciones; Es importante que se evalúe la implementación de flujos en mejora del proceso, que permitan identificar la trazabilidad de las actuaciones disciplinarias, actividades de control y documentales con el fin de minimizar la materialización de los posibles riesgos identificados.

#### **4.10. PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y DENUNCIAS**

Para el periodo evaluado no se registraron peticiones, quejas reclamos, sugerencias o denuncias asociadas con acciones u omisiones disciplinarias reportadas a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

#### **4.11. GESTIÓN DOCUMENTAL**

Se realizó la verificación en sitio de los expedientes disciplinarios, observando que se encuentran en custodia de la Oficina de Control Disciplinario Interno bajo llave; se informó por la líder de la Oficina que en los casos en que los sujetos procesales requieren consultar

los expedientes disciplinarios, estos se encuentran a su disposición sin perder el respectivo control, en cumplimiento al artículo 112 de la Ley 1952 de 2019.

Se realizó prueba de recorrido en la Oficina de Control Disciplinario Interno en la que se verificaron los expedientes AD-003-2019, AD-007-2019, AD-002-2020, AD-004-2020, AD-010-2020, AD-001-2021, AD-002-2021, AD-004-2021 observando que se encuentran debidamente foliados y organizados cronológicamente de acuerdo con las fechas de las actuaciones del proceso, dando cumplimiento al numeral 6 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019.

Así mismo se verifico el cumplimiento del artículo 3 del Acuerdo 042 de 2020 “*Conformación de los archivos de gestión y responsabilidad de los jefes de unidades administrativas*”, evidenciando que a la fecha de la auditoria la Oficina de Control Disciplinario Interno no es una unidad documental dentro de las Tablas de Retención Documental de la entidad.

Se reportó por el Subproceso de Gestión Documental que el día 5 de abril de 2022 se realizó una reunión con la líder de la Oficina de Control Disciplinario Interno en la que se verificó las tipologías documentales y actualización de las mismas. Es importante que en la actualización de las tablas que está adelantando el contratista de gestión documental , se incluya la Oficina objeto de la auditoria.

#### **4.12. RESULTADOS ENCUESTA A LÍDERES DE PROCESOS**

Con el fin de establecer el nivel de conocimiento en materia disciplinaria de los lideres de los procesos y áreas en la entidad, el equipo auditor realizó una encuesta a 17 de los 18 líderes identificados en CISA los cuales tienen personal a cargo, prueba que buscó 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 que tiene el poder disciplinario preferente, la forma en que notifican a la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Como resultado de la encuesta se evidenció lo siguiente:

- a. El 11,76% (2 de 17) de los lideres desconoce la Norma que regula el Control Disciplinario Interno.
- b. El 41,17% (7 de 17) de los lideres considera que no han sido capacitados en temas relacionados con el Control Disciplinario interno.
- c. 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 funcionarios a cargo de cada uno de los líderes.

- d. El 23,52% (4 de 17) de los líderes no identifica los medios para poner en conocimiento noticias disciplinarias y 35,29% (6 de 17) identifican únicamente el correo electrónico como medio para reportar una noticia disciplinaria desconociendo los medios verbal y físico.
- e. El 17,64% (3 de 17) de los líderes identificaron al Gerente de recursos como funcionario a cargo del juzgamiento en primera instancia de la función disciplinaria.

Los resultados de la encuesta evidencian la necesidad de fortalecer e intensificar la capacitación, socialización e interiorización en la implementación del Proceso Disciplinario Interno, con el fin de fortalecer la prevención en las actuaciones y comportamientos de los servidores públicos para evitar posibles acciones disciplinarias.

#### **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.

Adicional a lo anterior y con fundamento en la participación que todo funcionario de la Entidad debe tener sobre temas transversales y de importancia para el desarrollo de sus funciones, el equipo auditor realizó una encuesta a la líder de la Oficina de Control Disciplinario Interno, con el fin de determinar el nivel de conocimiento e interiorización que se tiene sobre las siete (7) dimensiones y sus diecinueve (19) políticas, al igual que sus cuatro (4) líneas de defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como en Gestión Documental, Riesgos e indicadores de proceso y el manejo de Conflicto de Interés en la Entidad.

Como resultado de la encuesta se evidenció que la funcionaria que ejercer este perfil, conoce el Código de integridad, tiene claridad donde se consulta, los elementos que lo componen, su uso y aplicación; además de acuerdo con su Manual de responsabilidades la líder de la Oficina de Control Disciplinario Interno es la persona que tiene la función de sensibilizar a los trabajadores de CISA en estos temas como función preventiva.

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

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, 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 presentaron hallazgos.

## 6. OBSERVACIONES

6.1 Evaluado el plan de mejoramiento vigencia 2020, se observó que la acción de mejora establecida para la actualización del Reglamento Interno de Trabajo no fue efectiva, por consiguiente, dicha acción continúa abierta.

6.2 Evaluados los riesgos del proceso Control Interno Disciplinario se observó que estos no identificaron controles efectivos que permitan evitar la posible materialización del riesgo.

6.3 Evaluada la caracterización del proceso Control Disciplinario Interno, se observó que no se cumple con el ciclo PHVA en cada una de las etapas de la gestión disciplinaria (prevención- instrucción- juzgamiento), toda vez que en el documento únicamente se desarrolla el ciclo para la etapa de instrucción, ejercicio que debe plasmarse para cada una de las etapas de la gestión disciplinaria.

## 7. RECOMENDACIONES

7.1 Se recomienda como buena práctica hacer una revisión a los documentos guía expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la implementación por parte de las entidades públicas de lo establecido por el nuevo Código Disciplinario Único en especial el instrumento expedido en febrero de 2022 *“Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno”*.

7.2 Se recomienda actualizar la normatividad interna de CISA , Memorando Circular 051 y Reglamento Interno de trabajo con relación la normatividad legal vigente en materia disciplinaria.

7.3 Se recomienda que, con apoyo de la Gerencia de Planeación como responsable de la administración de riesgos de la entidad, se busquen alternativas de control a los riesgos del proceso con el fin de evitar la materialización de los riesgos identificados del mismo.

7.4 Se recomienda que se realice un análisis e identificación de posibles riesgos del proceso adicionales a los establecidos, que se puedan generar en el desarrollo de la función disciplinaria, como *“el incumplimiento de los términos legales establecidos por el Código General Disciplinario”*.

- 7.5 Se recomienda actualizar el manual de responsabilidades del presidente con relación a la función de juzgamiento en segunda instancia en los procesos disciplinarios de la entidad, tal como fue designado por decisión de la Junta Directiva.
- 7.6 Se recomiendo reevaluar la categorización del proceso control disciplinario interno en el mapa de procesos de Central de Inversiones S.A, teniendo en cuenta lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública como buena práctica en la “Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno” y la “Guía para la gestión por procesos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG” Versión 1.
- 7.7 Se recomienda implementar controles efectivos con el fin de cumplir los plazos previstos para el procedimiento disciplinario.
- 7.8 Se recomienda indicar en el Memorando Circular N 051 los artículos del Código General Disciplinario 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 68 de la Ley 1952 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.
- 7.9 Se recomienda intensificar las capacitaciones y crear diferentes metodologías que contribuyan a generar mayor conocimiento de la función disciplinaria, teniendo en cuenta la novedad y el impacto 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 Oficina de Control Disciplinario Interno se concluye que la entidad ha venido realizando las gestiones para la implementación de los cambios establecidos por el nuevo Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019, no obstante, se presentan algunas desviaciones operativas y se requiere la implementación de acciones nuevas con el fin de fortalecer la función y los procedimientos disciplinarios.

Es importante fortalecer la gestión documental, 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, e incluir la Oficina de Control Disciplinario Interno en las tablas de retención documental.

Así mismo es importante continuar con mayor periodicidad con las actividades de prevención, socialización y sensibilización a los funcionarios 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 líder de la Oficina de Control Disciplinario Interno 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

Realizada mesa de trabajo el 12 de mayo de 2022 con la líder de la Oficina de Control Disciplinario Interno, se elaboró la respectiva acta, allí se dejó evidencia de las observaciones y ajustes solicitados por el auditado y que fueron verificados por el equipo auditor para su consolidación en el informe definitivo, dicha acta hará parte integral del presente informe para cuando sea requerida por los interesados.

<p>Aprobado por:</p> <p>ORIGINAL FIRMADO</p> <p><b>Elkin Orlando Angel Muñoz</b> Auditor Interno</p>	<p>Elaborado por:</p> <p>ORIGINAL FIRMADO</p> <p><b>Lorena Picón Paez</b> Auditor Líder.</p> <p>Mauren Gonzalez Salcedo Zulma Cristancho Jaimes Auditores de Apoyo</p>	<p>Fecha de aprobación</p> <p>13/05/2022</p>
--	--	--