



REFERENCIA	NOMBRE DE AUDITORIA	FECHA DE REALIZACIÓN		FECHA DEL INFORME
		INICIO	CIERRE	
A-P-CID-01-20	PROCESO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	21/09/2020	23/10/2020	17/11/2020

PROCESO /AREA AUDITADA	AUDITOR LIDER / AUDITOR
Procedimiento Investigación Disciplinaria CID-P-03	Luz Marina Doria Cavadia
EQUIPO DE AUDITORES	AUDITORES ACOMPAÑANTES
N/A	N/A

1. OBJETIVOS

Evaluar el cumplimiento del Procedimiento CID-P-03- Investigación disciplinaria, asociado al Proceso de Control Interno Disciplinario, a partir de la verificación de:

- Riesgos asociados al Proceso (Riesgos de gestión, Corrupción y Seguridad de la Información)
- Acciones definidas en Planes de Mejoramiento
- Indicadores de gestión del proceso
- Metas y tareas en el PAI Y MIPG
- Controles del proceso de Investigación Disciplinaria y normatividad asociada (Ley 734 de 2002)
- Gestión Documental (TRD, transferencias documentales, organización documental).

2. ALCANCE

El ejercicio auditor se hará a la aplicación del procedimiento CID-P-03 – Investigación disciplinaria, en el periodo julio de 2019 - septiembre de 2020.

3. CRITERIOS

Se tendrán en cuenta y examinarán las siguientes normas y documentos:

- Artículo 209 de la C.N.
- Ley 87 de 1993 – Normas para el ejercicio del Control Interno
- Ley 1474 del 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Decreto-ley número 019 del 2012.
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario”
- Ley 1564 de 2012 – Código General del Proceso
- Ley 1437 del 2011 – CPACA
- Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivos
- Ley 1955 de 2019 – Plan Nacional de Desarrollo – Pacto por Colombia, Pacto por la equidad
- Decreto 4085 de 2011 - Modificado parcialmente por los decretos 915 de 2017 y 2269 de 2019 – Objetivos y Estructura de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 – Modificado por el Decreto 1499 de 2017 – Reglamentario del Sector Función Pública – Título 22 – MIPG y Decreto 338 de 2019 – en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y crea la red anticorrupción.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Versión 3 –DAFP
- Circular 05 de 2019 – Contraloría General de la República – Seguimiento a Planes de Mejoramiento.
- Guía para la administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas (Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital) – Versión 4 – DAFP.
- Acuerdos 01 de 2013 y 03 de 2017 del Consejo Directivo de la ANDJE
- Políticas, guías, procedimientos, circulares, instructivos, memorandos internos aplicables al proceso de Control Interno Disciplinario.
- Demás normas internas y externas concordantes y complementarias que apliquen al proceso objeto de auditoria.

4. LIMITACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA AUDITORIA



Las establecidas en la Ley 734 de 2000, en especial la señalada en el artículo 95, que textualmente señala: “**ARTÍCULO 95. Reserva de la actuación disciplinaria. En el procedimiento ordinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se formule el pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales. En el procedimiento especial ante el Procurador General de la Nación y en el procedimiento verbal, hasta la decisión de citar a audiencia**”. (...).

5. DOCUMENTOS EXAMINADOS

- Proceso Control Interno Disciplinario CID-C-01
- Procedimiento Evaluación de la Queja y/o Informe - CID-P-01
- Procedimiento Indagación preliminar – CID –P - 02
- Procedimiento Investigación Disciplinaria CID-P-03
- Riesgo de Gestión del Proceso disciplinario
- Riesgo de corrupción del Proceso disciplinario
- Riesgo de seguridad de la información del Proceso disciplinario
- Plan de Mejoramiento del Proceso disciplinario
- Respuesta del proceso a la solicitud de información
- Normatividad relacionada con el proceso disciplinario

6. PLAN DE MUESTREO

Se trabajó la información pertinente y no sometida a reserva, de tres (3) investigaciones disciplinarias, que corresponde al 100% de las que se encontraban activas al 30 de septiembre de 2020, las cuales están en etapa de indagación preliminar.

7. INFORME

7.1 FORTALEZAS

- El proceso de Control Interno Disciplinario cuenta con suficientes procedimientos (seis) y formatos (24) para el ejercicio de la gestión disciplinaria de la entidad.
- Se resalta el compromiso del líder del proceso disciplinario para adelantar acciones positivas como campañas y capacitaciones para prevenir conductas disciplinariamente reprochables.
- El proceso de control interno disciplinario es dinámico en el enfoque preventivo de la acción disciplinaria, lo que puede explicar el bajo número de procesos disciplinarios en la entidad.
- El proceso de control interno disciplinario cumple con el objetivo relacionado con medidas de prevención.

7.2 CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS

- El proceso de Control Interno Disciplinario cumple con el principio de segunda instancia (Artículo 34 – numeral 32 – Ley 734 de 2002).

7.3 CONTENIDO

7.3.1 Descripción de la Evaluación del Proceso

La presente evaluación se hizo al cumplimiento del objetivo del procedimiento de Investigación Disciplinaria CID-P-03, en concordancia con el objetivo del proceso de Control Interno Disciplinario CID-C-01, la ley 734 de 2000, la Ley 1474 de 2011, y su contribución a la consecución de la misión y visión de la entidad, a partir de la cual se verifica y conceptúa sobre la efectividad de los controles establecidos en dicho Procedimiento.

7.3.2 Procedimiento CID-P-03 – Investigación Disciplinaria

El objetivo del procedimiento de Investigación disciplinaria consiste en “*Verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si ésta es constitutiva de falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la Administración y la responsabilidad disciplinaria del investigado*”, que está relacionado con el objetivo del proceso de Control Interno Disciplinario, que busca “*Ejercer el control disciplinario interno sobre la conducta de los servidores o ex servidores públicos de la Agencia, en el cumplimiento de sus deberes funcionales, a través de medidas de corrección o de prevención, con el fin de garantizar entre otros principios los de eficiencia, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y transparencia,*



previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública”.

Los objetivos tanto del proceso de control interno disciplinario como del procedimiento de investigación disciplinaria, contribuyen al cumplimiento de la misión de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado de *“Liderar la defensa jurídica del Estado para proteger la institucionalidad y los recursos públicos”,* de la visión *“En 2022, la Agencia se consolida como una aliada estratégica de las entidades públicas en la defensa jurídica integral y efectiva del Estado”,* y entre otros objetivos institucionales *“el diseño de estrategias, planes y acciones dirigidos a dar cumplimiento a las políticas de defensa jurídica de la Nación y del Estado definidas por el Gobierno Nacional; la formulación, evaluación y difusión de las políticas en materia de prevención de las conductas antijurídicas por parte de servidores y entidades públicas, del daño antijurídico y la extensión de sus efectos, y la dirección, coordinación y ejecución de las acciones que aseguren la adecuada implementación de las mismas, para la defensa de los intereses litigiosos de la Nación.”*

Para evaluar la efectividad de los controles establecidos en el Procedimiento de investigación disciplinaria, se revisaron aquellas actividades que dentro del procedimiento tienen identificados puntos críticos de control, lo cual fue complementado con la entrevista realizada a la servidora pública que adelanta las investigaciones disciplinarias en la entidad y la información suministrada por el líder del proceso, a través de la operadora disciplinaria, de cuyo análisis sale la conclusión sobre la eficacia y efectividad de dichos controles.

Es de anotar que la investigación disciplinaria tiene dos etapas previas que también se encuentran documentadas con su procedimiento. Se trata de la evaluación de la queja y/o informe CID-P-01 y el procedimiento de indagación preliminar CID-P-02.

El procedimiento CID-P-03 –Investigación Disciplinaria, tiene 21 actividades para el desarrollo de la investigación, dentro de los cuales se identifican once (11) puntos críticos de control, así: nueve (9) se encuentran bajo la responsabilidad del Secretario General y dos (2) en el servidor comisionado para adelantar la investigación disciplinaria. En el siguiente cuadro se describen las actividades que cuentan con puntos de control, su responsable y la forma como se ejecutan en la práctica.

No.	Número y Descripción de la actividad	Responsable del control	Como se ejecuta el Control del Procedimiento
1	1. Proferir auto de apertura de investigación disciplinaria	Secretario General	El control se realiza cuando se profiere auto de apertura de investigación disciplinaria, luego de agotada la evaluación de la queja y/o denuncia y la indagación preliminar, siempre que los hechos y las pruebas, requieran pasar estas etapas previas.
2	5. Practicar las pruebas	Servidor Público Comisionado	Se cumple con el término legal de práctica de pruebas, dándole garantías a los sujetos procesales para ejercer contradicción y defensa.
3	6. Proferir auto de prórroga de la Investigación	Secretario General	Este control lo ejerce la autoridad disciplinaria, cuando se requiere practicar nuevas pruebas.
4	8. Practicar las pruebas	Servidor público comisionado	Se hace para practicar nuevas pruebas, si estas han sido decretadas con auto de prórrogas.
5	9. Proferir auto de cierre de investigación	Secretario General	Este control lo ejerce la autoridad disciplinaria, quien revisa y aprueba el auto de cierre de investigación.
6	11. Proferir auto resolviendo sobre la procedencia o improcedencia del recurso de reposición	Secretario General	La autoridad disciplinaria revisa y concede o deniega el recurso de reposición conforme a derecho.
7	13. Evaluar la investigación	Secretario General	Este control se realiza cuando se encuentran probados los supuestos fácticos señalados en la Ley 734 de 2002 y se procede a proferir Auto Pliego de Cargos.
8	14. Proferir auto de archivo	Secretario General	Este control se realiza cuando no se encuentran probados los supuestos fácticos señalados en la Ley 734 de 2002 y se procede a proferir Auto de archivo definitivo.
9	16. Proferir auto que resuelve sobre la procedencia o improcedencia del recurso de apelación	Secretario General	La autoridad disciplinaria revisa y concede el recurso de apelación conforme a derecho.
10	18. Proferir auto que resuelve procedencia y trámite del recurso de queja	Secretario General	La autoridad disciplinaria revisa y concede el recurso de queja conforme a derecho.
11	21. Verificar llegada del expediente con la providencia de segunda instancia	Secretario General	Se ejecuta el control para proceder conforme a lo decidido en las providencias de segunda y primera instancia, según el caso.



En el periodo evaluado (Julio de 2019 a septiembre de 2020), se reportaron tres (3) procesos disciplinarios en curso, los cuales se encuentran en la etapa de indagación preliminar. En el siguiente cuadro se describen fecha de la queja, fecha de inicio de la evaluación de la queja y estado actual de dichas investigaciones.

Fecha de recibida la queja	Fecha de inicio de evaluación de la queja	Estado actual de la investigación
18/02/2019	20/03/2019	De acuerdo con lo informado por la operadora disciplinaria, los actos administrativos que están pendientes de expedirse para los procesos disciplinarios en curso, están proyectados para suscribirse una vez se levante la suspensión de términos establecida en la Resolución 278 del 21 de julio de 2020 expedida por la Agencia.
20/03/2019	26/03/2019	La indagación preliminar No. 003 de 2019 se realizó la evaluación del material probatorio y se proyectó auto en el que se define si se daba apertura de investigación disciplinaria o por el contrario debe procederse con el archivo de las diligencias.
21/11/2018	12/08/2019	La indagación preliminar No. 004 de 2019 se realizó la evaluación del material probatorio y se proyectó auto en el que se define si se daba apertura de investigación disciplinaria o por el contrario debe procederse con el archivo de las diligencias.

Con ocasión de la declaratoria de Pandemia ocasionada por el COVID 19, la ANDJE expidió la Resolución No. 278 del 21 de julio de 2020, mediante la cual suspendió los términos para las actuaciones que deben surtirse dentro de los procesos disciplinarios que se adelantan en la entidad, hasta que termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, es decir hasta el 30 de noviembre de 2020¹. Por lo tanto dichos términos se reanudan a partir del 1 de diciembre de 2020.

De otro lado, se informó que en el periodo julio de 2019 a septiembre de 2020, se archivaron los siguientes procesos:

No. Del Proceso	Fecha de apertura de Indagación Preliminar	Fecha de archivo del proceso
Investigación disciplinaria No. 01 de 2018	19/11/2018	29/11/2019
Indagación Preliminar No. 02 de 2018	13/04/2018	Acumulado con el expediente 002 - 2018
Indagación Preliminar No. 06 de 2018	12/12/2018	08/07/2019
Indagación Preliminar No. 01 de 2019	08/03/2019	18/12/2019

Teniendo en cuenta que en el periodo evaluado no se adelantaron investigaciones disciplinarias, esta auditoria no contó con información para evaluar y pronunciarse sobre la eficiencia, eficacia y efectividad de los controles establecidos en el procedimiento CID-P-03 – Investigación disciplinaria, así como el cumplimiento del objetivo correctivo del proceso.

Se verificaron actividades de prevención de conductas disciplinables (capacitaciones y charlas), que permiten inferir la realización de acciones positivas para el cumplimiento del objetivo preventivo del proceso de control interno disciplinario CID-C-01, de *“Ejercer el control disciplinario interno sobre la conducta de los servidores o ex servidores públicos de la Agencia, en el cumplimiento de sus deberes funcionales, a través de medidas de corrección o de prevención, ...”*, así como de la función de la sanción disciplinaria de que habla el artículo 16 de la Ley 734 de 2000, de *“...La sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública”*.

7.3.3 Riesgos del Proceso de Control Interno Disciplinario

En este acápite se evalúa la eficacia y efectividad de los controles establecidos para mitigar los riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información del proceso auditado. Para ello se revisó el mapa de riesgos institucional, con el fin de identificarlos y validar la gestión realizada, encontrando lo siguiente:

Riesgo de Gestión: El riesgo de gestión *“Incumplimiento de términos en el trámite del proceso disciplinario (indagación, investigación o*

¹ Resolución No. 1462 del 25 de agosto de 2020, Ministerio de Salud y Protección Social.

proceso verbal)”, se encuentra clasificado en zona alta para el riesgo inherente y media para el riesgo residual. Cuenta con seis (6) procedimientos para la gestión del mismo.

Es de anotar que en respuesta al informe preliminar de auditoria, se presentó evidencia (Acta AG – 1980 del 27 de octubre de 2020) de la reformulación del riesgo “*Incumplimiento de términos en el trámite del proceso disciplinario (indagación, investigación o proceso verbal)*”, quedando como riesgo del proceso el siguiente: “*Posibilidad de caducidad o prescripción de la acción disciplinaria*”.

Revisado el nuevo riesgo del proceso en el Sistema de Gestión Institucional – SIGI, se evidenció que efectivamente el riesgo fue reformulado, como se muestra en la siguiente imagen:

CONTEXTO ESTRATÉGICO						IDENTIFIC	
PROCESO	OBJETIVO	FACTORES EXTERNOS	FACTORES INTERNOS	FACTORES PROCESOS	CAUSAS	RIESGO	DESCRIPCIÓN
4774CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Ejercer el control interno sobre la conducta de los servidores o en servidores públicos de la Agencia, en el cumplimiento de sus deberes funcionales, a través de medidas de corrección o de prevención, con el fin de garantizar entre otros:				Dilación presentada por los sujetos proceso. Incumplimiento de términos en el trámite del proceso disciplinario (indagación, investigación o	Posibilidad de caducidad o prescripción de la acción disciplinaria	Corresponde el riesgo de no poder hacer que esta facultada la autoridad disciplinaria para investigar, determinar la responsabilidad e imponer las sanciones, a sus servidores

En consecuencia, al reformularse el riesgo inicialmente identificado, desaparece el riesgo que dio origen a la no conformidad comunicada en el informe preliminar, por lo que se procede a su eliminación. Se dejará como recomendación el fortalecimiento de los controles establecidos para el proceso de Control Interno Disciplinario (Actualmente existen y están documentados), para la gestión efectiva de sus riesgos.

Aunado a lo anterior, se informó de la gestión que se adelanta para fortalecer, dinamizar y controlar el proceso de Control Interno Disciplinario, así:

1. *Revisión de los riesgos asociados al proceso de control interno disciplinario, esta revisión se enfoca en la posible identificación de nuevos riesgos que puedan presentarse en el proceso (seguridad de la información/corrupción) y en la actualización del riesgo existente, que corresponde al riesgo de gestión de incumplimiento de los términos teniendo en cuenta que este no es propiamente el riesgo sino una causa que puede materializar un riesgo. Para esta revisión y actualización se han programado dos reuniones, una realizada el 27 de octubre de 2020 a las 11 am y la otra está programada para el día 9 de noviembre de 2020 a las 5 pm.*

2. *Se hizo la revisión de las TRD generadas para el proceso de control interno disciplinario en el sistema de gestión documental agregando los tipos documentales que se consideran hacen falta para dar organización a la información asociada al proceso, las reuniones para la revisión de esto se llevaron a cabo el día jueves 5 de noviembre a las 3 pm y el día 9 de noviembre a las 9 am., como resultado de la revisión se remitió correo electrónico a Litza Johana Sanchez con el archivo Excel en el que informan los tipos documentales a agregar y dar continuidad con el proceso de actualización de las TRD.*

3. *También se dio inicio a la revisión y actualización de los procedimientos asociados a control interno disciplinario y se proyectó el procedimiento para la gestión de conflicto de interés el cual está en proceso de revisión para su formalización.*

4. *Como actividad de prevención en materia disciplinaria, el Grupo Interno de Gestión de Talento Humano programó la capacitación denominada Función Pública: el cumplimiento de deberes como garantía de excelencia en el servicio, la cual se llevará a cabo el día 23*



de noviembre de 2020 a las 3 pm.

5. Por último, no está de más reiterarte que los actos administrativos que están pendientes de expedirse para los procesos disciplinarios en curso, están proyectados para suscribirse una vez se levante la suspensión de términos establecida en la Resolución 278 del 21 de julio de 2020 expedida por la Agencia”.

Esta auditoria acoge las acciones de mejora que se están implementado en el proceso de Control Interno Disciplinario, las cuales serán objeto de seguimiento y evaluación por parte de la Oficina de Control Interno.

Riesgos de corrupción: Para la vigencia 2020, no se identificaron riesgos de corrupción. Se preguntó al líder del proceso indicar motivos que fueron considerados para no identificar riesgos de corrupción, indicando lo siguiente: *“A la fecha no se identificaron riesgos de corrupción asociados a este proceso, en primer lugar, por el manejo de la información que se realiza a través de Orfeo y que implica una revisión obligatoria de cualquier comunicación y se convierte en la primera oportunidad de determinar si tiene o no una connotación disciplinaria, en segundo lugar, por la existencia de procedimientos claros para el proceso de la acción disciplinaria que impiden que la autoridad disciplinaria o cualquier funcionario tengan un comportamiento subjetivo o apartado de lo que ordena la ley 734 de 2020 frente al tratamiento de la queja, denuncia y/o informe que dé lugar a activar el proceso disciplinario.”*

Riesgo de seguridad digital: Para la vigencia 2020, no se identificaron riesgos de seguridad digital. Se preguntó al líder del proceso indicar motivos que fueron considerados para no identificar riesgos de seguridad de la información, indicando lo siguiente: *“En cuanto a los riesgos de la seguridad de la información, se realizó el análisis para este proceso y se concluyó que en razón a que toda la información que ingresa, sale o se genera al interior de la entidad se gestiona a través del sistema Orfeo, el cual garantiza la disponibilidad, organización, privacidad y conservación de la información que se genere dentro de los procesos disciplinarios, también existen procedimientos establecidos para el manejo documental físico en el Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIGI que garantizan la salvaguarda de esta información.”*

Con el ánimo de tener una mejora y fortalecimiento continuo de este proceso, la Secretaría General contempló hacer la revisión de los procedimientos y de los riesgos de dicho proceso, para evaluar si existe o no la necesidad de incluir riesgos adicionales a los identificados para el proceso de control interno disciplinario; esta revisión está proyectada realizarse con la Oficina Asesora de Planeación de la Agencia el día 26 de octubre de 2020.

La auditoría tomara atenta nota de la decisión, en consideración a que la gestión de los riesgos de gestión, corrupción y de seguridad de la información del proceso de control interno disciplinario, revisten relevancia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y deben estar sujeto a una actualización. En este sentido recomendará identificar riesgos relacionados con la caducidad de la acción así como la prescripción de las investigaciones disciplinarias, como consecuencia de la inactividad o demora en el impulso de las etapas procesales.

Ahora bien. Siendo el proceso disciplinario una actividad reglada (Ley 734 de 2002) y aún contado con controles internos que impidan a la autoridad disciplinaria comportamiento subjetivo o apartado de lo ordenado por la ley disciplinaria como lo ha señalado la Secretaría General de la entidad, se recomendará la revisión más exhaustiva para determinar si existe o no la necesidad de identificar riesgos de corrupción, en consideración a que se trata de un asunto que tiene una función superior de prevención y correctiva para garantizar la efectividad de los fines del Estado, que puede ser susceptible de hechos antijurídicos (Caducidad, prescripción provocada) para favorecer a los investigados, los cuales pueden ser catalogados como hechos de corrupción.

En cuanto a riesgos de seguridad de la información, pueden ser considerados aquellos relacionados con la pérdida de confidencialidad de la información, con el fin de fortalecer la reserva legal que tiene el proceso disciplinario.

En relación con los riesgos de corrupción y de seguridad de la información y en consideración a que el proceso no tiene identificados esta categoría de riesgos, esta auditoria no contó con elementos para pronunciarse sobre la eficacia y efectividad de dichos controles.

7.3.4. Indicadores de Gestión

Para la vigencia 2020, se formularon los siguientes indicadores de gestión de eficacia:

Indicador	Tipo de indicador	Gestión 2020	Evaluación del indicador
01-CID-20 Evaluación de	Eficacia	Durante el primer semestre de la vigencia 2020 no se recibieron quejas correspondientes a posibles conductas	Al no recibirse quejas, denuncias y/o informes que dieran lugar a posibles



quejas e informes.		disciplinariamente sancionables, como tampoco informes o solicitudes que dieran lugar al inicio de procesos disciplinarios.	conductas disciplinarias, no es posible medir la eficacia de este indicador.
02-CID-20 Procesos disciplinarios tramitados.	Eficacia	Para el primer semestre de 2020 se identificaron tres (3) procesos disciplinarios en curso (Nos. 002, 003 y 004 de 2019) que se encuentran en etapa de indagación preliminar. En el periodo evaluado, se dio inicio a la valoración de las pruebas solicitadas y allegadas a los procesos disciplinarios y se generó informe ejecutivo del estado de cada uno de ellos.	Se identificó actividad en los procesos en curso. Sin embargo, con ocasión de la declaratoria de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19, mediante resolución 278 de julio de 2020, se suspendieron términos, lo que ocasionó inactividad en los procesos disciplinarios. En consecuencia la auditoria se abstiene de calificar la eficacia del indicador.

Los indicadores definidos para la vigencia 2020, no fueron objeto de medición para determinar su eficacia, en consideración a que en el periodo evaluado no se presentaron quejas disciplinarias y las decisiones de los procesos disciplinarios en curso no habían sido comunicadas en virtud a la suspensión de términos decretada con la Resolución 278 de julio de 2020, justificadas en las circunstancias de salud pública vividas como consecuencia de la pandemia del COVID 19.

Teniendo en cuenta las acciones de prevención que se han venido adelantando, la auditoria recomendará tener como elementos de análisis para la formulación de indicadores para la vigencia 2021, las capacitaciones y demás ejercicios que se planean para cada anualidad, con el fin de tener un valor o referente de evaluación que permita medir el desempeño del proceso de control interno disciplinario en el enfoque preventivo de la sanción disciplinaria (Artículo 16 – Ley 734 de 2002).

7.3.5 Seguimiento avances del PAI – 2020

El proceso de Control Interno Disciplinario no tiene metas que cumplir en la vigencia 2020, de conformidad con lo verificado en el Plan de Acción Institucional – PAI.

7.3.6. Avances en la implementación del MIPG.

El proceso de Control Interno Disciplinario, no tiene compromisos que cumplir dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de acuerdo con lo verificado por la auditoria en el cronograma de actividades del MIPG.

7.3.6. Gestión documental

En consideración a que las tres investigaciones disciplinarias que se adelantan actualmente en la entidad, se encuentra en la etapa de indagación preliminar, no se hace revisión de las carpetas por cuanto las mismas gozan de reserva legal, conforme a lo señalado en el artículo 95 de la Ley 734 de 2002, que sobre el particular, señala:

“Ley 734 de 2002, ARTÍCULO 95. Reserva de la actuación disciplinaria. En el procedimiento ordinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se formule el pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales. En el procedimiento especial ante el Procurador General de la Nación y en el procedimiento verbal, hasta la decisión de citar a audiencia.

El investigado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición.”

7.3.7. Plan de Mejoramiento

El proceso de Control Interno Disciplinario fue auditado en la vigencia 2018, con el siguiente alcance: *“Se revisaron los procedimientos y formatos asociados al Proceso de Control Interno Disciplinario que se encuentran publicados en el Listado Maestro de Documentos del Sistema Integrado de Gestión Institucional –SIGI- y las actuaciones disciplinarias registradas en la herramienta ORFEO para el primer semestre de 2018”.*

En el presente ejercicio se hace seguimiento a las recomendaciones hechas por la auditoría realizada al proceso de Control Interno Disciplinario en la vigencia 2018, entendiendo dichas recomendaciones como valor agregado para el proceso, orientadas a la adopción de las mejores prácticas para el fortalecimiento de la gestión disciplinaria en la entidad.

El resultado se documenta de la siguiente manera:



Recomendaciones Oficina de Control Interno en auditoria de la vigencia 2018:

1. En relación con la función preventiva del Proceso de Control Interno Disciplinario:

Se recomienda definir el Programa de Actividades de tipo preventivo para dar a conocer la normatividad disciplinaria para el segundo semestre de 2018, en atención a lo previsto en la caracterización del Proceso de Control Interno Disciplinario -CID-C-01.

De acuerdo con la información suministrada por el líder del proceso y la validación realizada por la auditoría, se evidenció que en el segundo semestre de 2019, se ejecutó el siguiente programa de actividades de tipo preventivo, con la participación de 37 servidores públicos de la entidad, en diferentes capacitaciones, así:

No.	Tema	No. De Participantes	Fecha de realización
1	Bases conceptuales de la responsabilidad disciplinaria	8	Agosto 12 de 2019
2	El proceso disciplinario	10	Septiembre 16 de 2019
3	La responsabilidad disciplinaria asociada a la actividad contractual del Estado	10	Octubre 21 de 2019
4	La responsabilidad disciplinaria asociada a la representación judicial del Estado	9	Noviembre 13 de 2019
	Total personas capacitadas en el segundo trimestre de 2019	37	Segundo semestre 2019

Para la Implementación de la Estrategias para la Prevención de Conflictos de Intereses, se hizo el plan de trabajo que se relaciona a continuación:

Plan de trabajo por sectores (noviembre - diciembre 2019)		Fecha	Responsable de reporte
1	Implementar acciones de comunicación y sensibilización a servidores	31/12/2019	SG – TH
2	Identificar los procesos, áreas o cargos con riesgo en donde se puedan producir los conflictos de intereses (incorporar como riesgos de corrupción)	30/01/2020	OAP
3	Formular la estrategia para la identificación y declaración de conflictos de interés	3/12/2019	OAP
Capacitación en Conflicto de interés (junto con el DAFP)			
	Realizar 1 Campaña interna sobre Conflicto de interés	1/06/2020	SG – TH
	Realizar 1 campaña para grupos de interés sobre conflicto de interés	10/10/2020	OAP
	Capacitación en Conflicto de interés (junto con el DAFP)	30/09/2020	SG – TH
Desarrollo de mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos de interés de nivel directivo y asesor			
	Diagnóstico de los mecanismos utilizados por otras entidades	1/05/2020	OAP
	Definición de al menos dos mecanismos para la entidad	1/06/2020	OAP
	Diseño instructivo temática "conflicto de intereses"	11/09/2020	SG – AC
	Formato situacional de reporte conflicto de intereses	11/09/2020	OAP
	Implementación de los mecanismos al interior de la entidad	30/09/2020	OAP
Formular la estrategia para la identificación y declaración de conflictos de interés			
	Diseño y elaboración del documento	1/07/2020	SG – AC
	Implementación buzón de conflicto de interés	25/09/2020	SG – AC
	Validar el documento con el CIGD	30/09/2020	OAP
	Socialización y/o divulgación del documento	10/10/2020	OAP
	publicación del documento	30/09/2020	OAP
	Evaluación de apropiación de la Estrategia de conflicto de interés	15/12/2020	OCI
	Informes trimestrales del avance en plan de trabajo (4)	15/10/2020	OAP

La auditoría evidenció que se han cumplido las actividades del Plan de Trabajo programadas a 30 de septiembre de 2020, quedando pendientes las actividades de octubre, noviembre y diciembre.

2. En relación con el PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DE QUEJA -CID-P-01:

a. Se recomienda revisar el objetivo de este procedimiento para que se incluya en el “control” no solo la recepción de informes y quejas sino también los anónimos cuando procedan y actuaciones que se adelanten de oficio, en armonía con el artículo 69 de la Ley 734 de 2002. Adicionalmente, el citado artículo no hace referencia al trámite de la actuación disciplinaria, ya que es el Libro IV sobre Procedimiento Disciplinario en el que regula los asuntos para el trámite de las mismas.

El líder del proceso informó que mediante comunicaciones Nos. 20192000011943 - SG del 8 de noviembre de 2019 y 20202000010663 – SG de 2020, se imparten indicaciones para la sustanciación de los procesos disciplinarios a cargo de la Secretaría General, atendiendo las observaciones fruto de la auditoría interna al proceso de Control Interno Disciplinario en el año 2018 y se resalta que “... todo escrito anónimo podrá dar inicio a la acción disciplinaria tal como lo menciona el artículo 69 de la ley 734 de 2002 siempre y cuando cumpla las condiciones dadas en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992, por tal razón, la Secretaría General se ha ceñido a lo descrito en las normas anteriormente mencionadas y tiene a consideración que aun cuando se trate de comunicación anónima, si cuenta con el mínimo de las exigencias legales, ejercerá su facultad oficiosa de autoridad disciplinaria para establecer si la información puesta en conocimiento es o no constitutiva de falta disciplinaria y esto hace innecesario la modificación de los procedimientos establecidos para tal fin en la entidad”.

La auditoría evidenció las medidas adoptadas por el líder del proceso de control interno disciplinario, a través de comunicación (Memorandos) a los operadores disciplinarios.

b. El Procedimiento describe en su actividad 1, que para la recepción de la queja debe tenerse en cuenta lo establecido en el Procedimiento para la ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS –GL-P-02, sin embargo, las quejas presentadas bajo la modalidad de derecho de petición definidas en el art. 2 de la Resolución 324 de 2017, literal f que regula el procedimiento interno de las PQRS presentadas por escrito, deben distinguirse de la queja o denuncia que puede hacer un ciudadano o el servidor público ante la autoridad competente a fin de que se inicie la correspondiente investigación disciplinaria, y en este caso, cada una tiene una ritualidad propia.

Es preciso reconocer que la naturaleza del derecho de petición es distinta al inicio de una investigación disciplinaria promovida por la formulación de una queja y, por ello, el tratamiento y respuesta que se le da a una y otra figura en el ordenamiento jurídico también lo es. La Corte Constitucional ha manifestado que el derecho de petición no es procedente para formular solicitudes que tienen sus propios instrumentos de definición en los procesos judiciales o aún, en los mismos trámites administrativos, como ocurre cuando se ejerce la potestad sancionadora del Estado (Sentencia T-412/06 del 22 de mayo de 2006, Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL).

En consecuencia, se recomienda por parte de esta Auditoría definir un mecanismo que permita la finalización del Procedimiento GL-P-02 para aquellas quejas que no deben ser atendidas como una PQRS y que se facilite el traslado de la misma al Proceso de Control Disciplinario EVALUACION DE QUEJA -CID-P-01, cuando a ello hubiere lugar, y adicionalmente que permita informar al ciudadano o al servidor público sobre dicho traslado y nuevo procedimiento que se aplica.

La auditoría evidenció actualización del procedimiento GLP-P-02- vigente desde el 26 de Junio de 2020, en cuya actividad 2. (Revisar el contenido de la PQRS y hacer reparto para proyecto de respuesta) se encuentra el siguiente paso: 2.5 Cuando se trate de queja o reclamo, que requiera de insumo o apoyo en el trámite por parte de la Secretaría General, el funcionario de la OAJ designado remite la solicitud por ORFEO y/o por correo electrónico para lo que corresponda.

También se identificaron otras mejoras, como las siguientes, que fueron informadas por el líder del proceso y verificadas por la auditoría:

- Mediante memorando 20192000011953 – SG, se dio instrucciones a los jefes de áreas para que de conformidad con lo establecido en el procedimiento de PQRS, en el evento de recibir que cualquier comunicación que tiene por objeto informar de la presunta comisión de una falta disciplinaria, se sirvan remitirla inmediatamente para su evaluación a la Secretaria General, por ser este el competente para conocer de ello, informando de tal remisión al peticionario.
- Con memorando No. 20192000011953, se extendió a los jefes de todas las dependencias de la Agencia, la instrucción de diferenciar las PQRS de las comunicaciones que ameritan el inicio del proceso de control interno disciplinario y en el caso que se identifique alguna información que pretenda informar la presunta comisión de una falta disciplinaria, remitirla inmediatamente para su evaluación a la Secretaria General, anexando toda la información y pruebas que consideren son útiles, conducentes y pertinentes e informar de tal remisión al peticionario.
- Como mejora al mecanismo de recepción de este tipo de comunicaciones, se hizo un desarrollo en el buzón destinado para la radicación de solicitudes o presentación de alguna información, para que cualquier persona pueda presentar quejas,

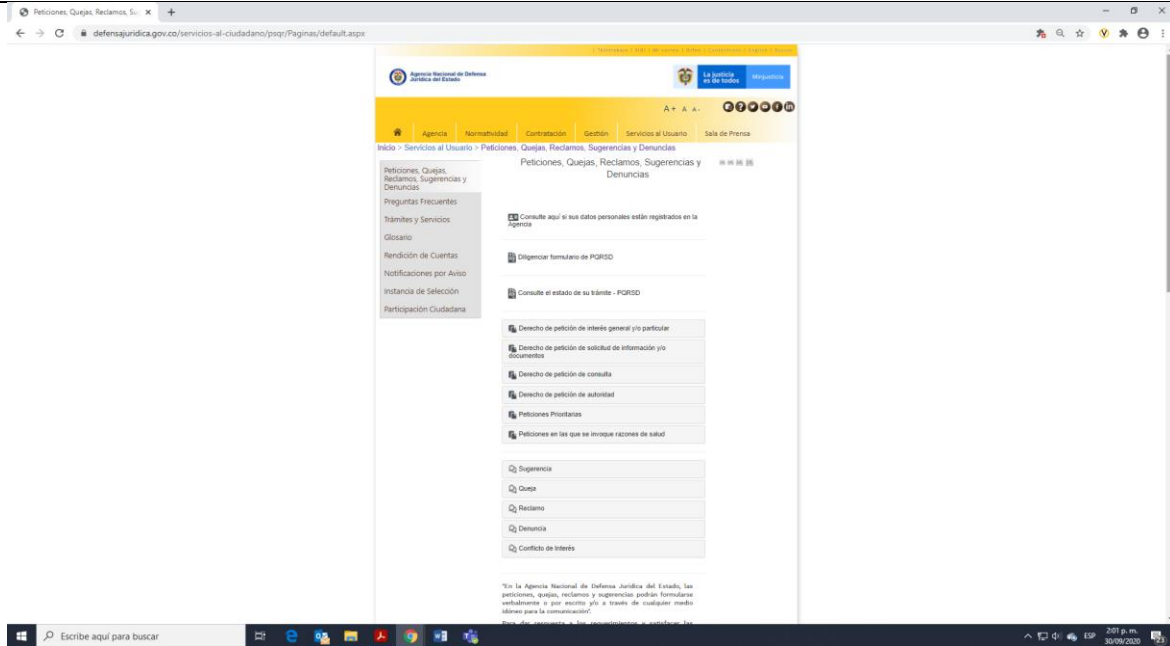
reclamos, denuncias y/o conflictos de interés, que consiste en que una vez presentada la información en el buzón, estas comunicaciones llegaran directamente a una cuenta de Orfeo a la cual tienen acceso únicamente el Secretario General de la Agencia, como autoridad disciplinaria y el operador disciplinario, como profesional encargada de apoyar la instrucción y sustanciación de los procesos, garantizando la celeridad y confidencialidad de la información y del remitente.

- Con el fin de visibilizar aún más el canal disponible para interponer las quejas, denuncias, reclamos y/o conflictos de interés, se destinó un espacio en la página principal de la Agencia, en la sección de destacados, un icono que lleva directamente al buzón para presentar la información que considere necesario el quejoso, tal como se evidencia a continuación.

The screenshot shows a web browser window with the URL defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/psqr/Paginas/Formulario.aspx. The form is titled "¿Su solicitud versa sobre temas a cargo del Ministerio de Defensa Nacional? (*)" and includes a dropdown menu for "TIPO DE SOLICITUD. (*)" with "Denuncia" selected. Below this, there is a section for "Datos del remitente" with fields for "Anónimo?:" (checkbox), "Tipo Persona. (*)", "Tipo de documento. (*)", "Número de documento. (*)", "Ubicación. (*)" (with dropdowns for "COLOMBIA", "Selección Departamento", and "Selección Municipio"), "Dirección. (*)", "Correo Electrónico. (*)", and "Teléfono y/o Celular y/o Fax.". There are also checkboxes for "¿Usted cumple con alguna de estas condiciones?.. (*)" and "¿Indique el Grupo de Interés al que usted pertenece?.. (*)". A "Descripción" field is at the bottom. The Windows taskbar at the bottom shows the date and time as 10:18 a.m. on 13/10/2020.

c. Para una mayor accesibilidad y visibilidad del Proceso de Control Interno Disciplinario, se recomienda orientar a los quejosos, bien sea particular o servidor público, sobre los requisitos legales y formales que debe contener su queja para que se dé inicio a la evaluación de la misma utilizando, por ejemplo, documentos orientativos tales como formatos, protocolos, guías.

De acuerdo con la información suministrada por líder del proceso y verificada por la auditoría, con memorando 20192000011933 del 08 de noviembre de 2019, se solicitó a la oficina de comunicaciones de la Agencia, la modificación de la página web de la entidad con la finalidad de incluir el texto correspondiente a la explicación sobre el trámite y procedencia de la queja con fines de evaluar la oportunidad de una investigación disciplinaria. Esta información se encuentra en la sección de servicios al usuario - Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias, tal como se evidencia en la siguiente imagen:



También se complementó esta sección con las definiciones de conflictos de interés y denuncia, de igual forma se incluyeron en el buzón de PQRSD las opciones correspondientes a estos concepto con el objetivo de garantizar que exista un canal para que los usuarios, funcionarios, colaboradores o cualquier ciudadano ponga en conocimiento no solo las quejas sino también los conflictos de interés o denuncias que considere debe conocer la Agencia y requieran el actuar de la autoridad disciplinaria de la entidad.

d. Se recomienda determinar unos criterios objetivos para evaluar y clasificar preliminarmente cada queja, a fin de poder establecer si se trata de "... hechos que contrarían en menos grado el orden administrativo..." o si revisten una mayor gravedad, para que no queden al criterio subjetivo del responsable de dicha evaluación (ver descripción de actividad 2).

Esta recomendación no tuvo cambios en consideración a que la autoridad disciplinaria, luego de analizar la pertinencia, consideró que los "criterios objetivos para calificar si una conducta constituye o no una falta disciplinaria están dados en la ley 734 de 2002, para realizar esta calificación que puede dar lugar al inicio de un proceso disciplinario, la Ley proporciona en sus artículos 23, 27, 28, 34, 35,42, 43, 48, 50 y 51 todos los elementos necesarios para la evaluación objetiva de cada situación de la cual tenga conocimiento la autoridad disciplinaria y así enmarcar la conducta dentro de lo que el código único disciplinario considera es una falta disciplinaria o simplemente se trate de una conducta que solo amerite el llamado de atención para conservar el orden dentro de la funcionalidad de la entidad".

La auditoría considera procedentes los argumentos de la autoridad disciplinaria y da por superada la recomendación.

f. Si bien la Ley 734 de 2002 no establece términos para la etapa evaluativa de la actuación disciplinaria, considera esta Auditoria pertinente recomendar que en el procedimiento interno para la Evaluación de Quejas CID-P-01, se establezcan tiempos entre la recepción de la queja o informe de servidor público y la evaluación de la misma que puede conducir a auto inhibitorio, de archivo, indagación preliminar o investigación disciplinaria, toda vez que se observó que en los procesos disciplinarios abiertos en la Entidad dichas decisiones procedieron en tiempos disímiles, lo que no contribuye a garantizar la imparcialidad, transparencia e igualdad que debe estar presente en las actuaciones disciplinarias.

Se evidenció que las acciones de mejora se dieron a través de memorandos dirigidos a los operadores disciplinarios en donde se instruyó para que en ningún caso transcurra mas de un mes desde el momento en el que se conozca la información de la queja, informe o cualquier información que amerite el actuar de la autoridad disciplinaria para realizar su evaluación y la calificación inicial ya sea emitiendo un auto inhibitorio, de apertura de indagación preliminar o de investigación disciplinaria, según el caso.

g. En el mismo sentido de la anterior recomendación, la OCI recomienda que en la evaluación de la queja se precisen los tiempos internos del funcionario evaluador para analizar los factores de competencia y tomar determinaciones respecto de competencia por razón de la conexidad de faltas (art. 81) o conflicto de competencias (art. 82).

Se evidenció la directriz de tomar un tiempo determinado para la evaluación que en ningún deberá transcurrir más de un mes desde el momento en el que se conozca la información de la queja, informe o cualquier información que amerite el actuar de la autoridad



disciplinaria para su evaluación y calificación inicial, que también comprende la determinación de la competencia para conocer del proceso.

7.3.8. Normograma

De acuerdo con la revisión realizada el 23 de octubre de 2020 en el Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIGI, se evidenció que el normograma del proceso se encuentra actualizado.

8. DESCRIPCIÓN DEL (LAS) NO CONFORMIDADES

REQUISITO	NO CONFORMIDAD	OBSERVACIONES
	No se presentaron	No se presentaron

9. RECOMENDACIONES

- Evaluar la pertinencia de identificar riesgos de corrupción y riesgos de seguridad de la información para el proceso de Control Interno Disciplinario, en consideración a la función ejemplarizante que cumple el proceso disciplinario, no solo en la prevención de conductas reprochables, sino en la sanción de aquellas que afecten el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Considerar la posibilidad de iniciar la revisión de los procedimientos del proceso de Control interno disciplinario para identificar nuevos puntos de control (preventivos, detectivos y correctivos), que permitan la gestión integral, eficaz y efectiva de los riesgos del proceso, teniendo como elementos para su identificación, entre otros, *el propósito del control donde se indique para qué se realiza, como también que el propósito que conlleve a prevenir las causas que generan el riesgo (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar) o detectar la materialización del riesgo, con el objetivo de llevar a cabo los ajustes y correctivos en el diseño del control o en su ejecución*¹.
- Tener como elementos de análisis para la formulación de indicadores de gestión para la vigencia 2021, las capacitaciones y demás ejercicios que se planean para cada anualidad, con el fin de tener un valor o referente de evaluación que permita medir el desempeño del proceso de control interno disciplinario en el enfoque preventivo de la sanción disciplinaria (Artículo 16 – Ley 734 de 2002).

Firma Auditor Designado y Equipo Auditor

Informe realizado electrónicamente por:
LUZ MARINA DORIA CAVADIA
Gestor Oficina de Control Interno
Radicado: 20201020013623

Firma Jefe de Control Interno ANDJE

Informe firmado electrónicamente por:
LUIS E. HERNÁNDEZ LEÓN
Jefe Oficina de Control Interno
Radicado: 20201020013623

¹ Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas – Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital – Versión 4 - Función Pública Octubre 2018 – Página 53.