



**INFORME DEFINITIVO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO
DISCIPLINARIO
30/12/2021**

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código:DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia:18/03/2019

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	2
1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE:.....	2
3. MARCO NORMATIVO:.....	2
4. METODOLOGÍA:	3
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	3
DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO.	5
1. CUMPLIMIENTO NORMATIVO.....	5
2. MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS.....	6
3. GESTIÓN DISCIPLINARIA.....	10
4. RIESGOS DEL PROCESO.....	17
5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	18
6. LINEAS DE DEFENSA.	20

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

INFORME DEFINITIVO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DISCIPLINARIO

RESUMEN EJECUTIVO

El presente seguimiento se realiza el cumplimiento del artículo 12, literal c, de la Ley 87 de 1993, que establece las Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización, se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función.

De acuerdo con lo establecido en el alcance del seguimiento y lo dispuesto en la normatividad vigente, se verifica su cumplimiento, para lo cual se tomó la información no reservada de los diferentes procesos disciplinarios adelantados en el periodo objeto de evaluación.

Se precisa que el seguimiento no incluye verificación o evaluación al contenido de fondo de los procesos o decisiones adoptadas por el operador disciplinario de la entidad, por carecer de la competencia técnica para ello.

1. OBJETIVO

Verificar la gestión y resultados del Proceso Disciplinario, la efectividad del control interno, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

2. ALCANCE:

Se realizará seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno a los procedimientos “Proceso Disciplinario Verbal” código SG-110-PD-086, versión 4 vigencia 28/08/2019 y “Proceso Disciplinario Ordinario” código SG-110-PD-085, versión 4, vigencia 28/08/2019, el cual tiene como alcance el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2020 al 30 de junio de 2021.

3. MARCO NORMATIVO:

- Artículo 269 de la Constitución Política.
- Ley 87 de 1993 art.5, 9 definió la naturaleza de las Oficinas de Control Interno.
- Ley 1474 del 2011, (Normas orientadas a fortalecer mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública).

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código:DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia:18/03/2019

- Ley 734 del 2002. Por la cual se expide el Código Único Disciplinario.
- Ley 1952 de 2019. “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- Ley 2094 de 2021 “por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”

4. METODOLOGÍA:

- Verificación normativa
- Solicitud de Información a los responsables
- Verificación información reportada.
- Listas de chequeo

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con las verificaciones realizadas y las evidencias aportadas, se concluye que la entidad tiene establecido el proceso disciplinario conforme lo indicado en la normatividad vigente.

5.1 FORTALEZAS

- La gestión documental del proceso disciplinario se encuentra digitalizada y cargada en el OneDrive de manera ordenada y con el debido cuidado de las piezas procesales, lo que asegura la disponibilidad de los documentos, evidenciándose que los procesos se encuentran al día y con control de términos.
- Buena disposición y colaboración oportuna en el suministro de información durante el seguimiento realizado.

5.2 DEBILIDADES

- No se tienen identificados riesgos de gestión asociados al cumplimiento de los objetivos del Proceso Disciplinario.

5.3 HALLAZGO.

- Incumplimiento de la política No 6 “Adelantar actuaciones preventivas mediante la capacitación en materia disciplinaria, al recurso humano de la entidad, con el objeto de evitar la ocurrencia de comportamientos o conductas violatorias de las normas sobre gestión pública”, por cuanto se no se ejecutó en el periodo objeto de seguimiento.

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

5.4 RECOMENDACIONES

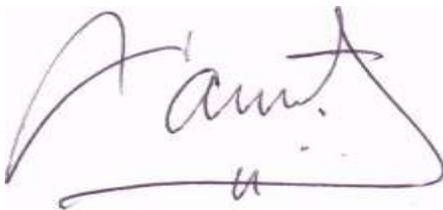
- Identificar los riesgos de gestión del proceso disciplinario, establecer controles y acciones para la adecuada gestión.
- Ajustar el riesgo de corrupción identificado, con el fin de mitigar adecuadamente la probabilidad de ocurrencia y el impacto que permitan bajar el nivel del riesgo.
- Incluir los términos de las diferentes etapas y actuaciones procesales con el objetivo de facilitar el seguimiento y control
- Evaluar la incorporación de los aspectos relacionados con la gestión disciplinaria en el objetivo y el alcance de la caracterización del proceso de Gestión Humana.
- Realizar conciliaciones periódicas entre el área financiera y gestión humana, con el fin de validar y ajustar a la realidad la información contable relacionada a Sanciones Disciplinarias.

Cordialmente,

ANGELA PATRICIA CORTES ALDANA

Contratista Auditora Interna Líder

Vo Bo.



LUIS ALFREDO CONTRERAS TRUJILLO

Asesor de Control Interno (E)

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO.

1. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

De acuerdo con las verificaciones realizadas, se evidencia que el INCI, cumple con lo dispuesto en la normatividad vigente, dando aplicación al procedimiento disciplinario establecido en la ley 734 de 2002. Se destacan los siguientes aspectos:

- Artículo 76. Control disciplinario interno. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores...En todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario.

La función disciplinaria en el INCI es ejercida por el Secretario General, según lo dispuesto en el Manual de Funciones y Competencias Laborales publicado en la página web: Funciones Esenciales del Empleo, numeral 18. Adelantar en primera instancia las diligencias preliminares y los procesos disciplinarios en contra de los servidores públicos del Instituto, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.

Como apoyo a la gestión disciplinaria se evidenció la suscripción del Contrato No 005 – 2020, el cual tenía por objeto “Prestar servicios profesionales de apoyo jurídico para la sustanciación e impulso de los procesos disciplinarios del INCI”, con plazo de once (11) meses. Sin embargo, la contratista solicitó la terminación a partir del 28 de agosto de 2020. A partir del 2 de septiembre de 2020, se realizó nombramiento en provisionalidad bajo el cargo profesional universitaria grado 2044 -07 identificada con cédula de ciudadanía No 1.065.594.847.

La segunda instancia está en cabeza del Director General, actividad 12 del procedimiento ordinario y actividad 6 del procedimiento ordinario verbal.

- Artículo 69. Oficiosidad y preferencia. La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

mínimos consagrados en los artículos 38 de Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992. La Procuraduría General de la Nación, previa decisión motivada del funcionario competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, caso en el cual este la suspenderá y la pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al jefe de la entidad. Una vez avocado el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final.

De acuerdo con lo reportado por la dependencia, los procesos disciplinarios son iniciados de oficio, por informe, queja, así:

Año	Origen			
	De oficio	Informe	Queja	Anónimo
2017	1	2	0	0
2018	0	3	1	1
2019	1	9	7	0
2020	0	20	3	0
2021	0	9	3	0
Total	2	43	14	1

Fuente: Reporte Control Interno Disciplinario

La aplicación del Código Único Disciplinario establecido en la Ley 734 de 2002, se realiza a través de la ejecución de los procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión SIG: Procedimiento Proceso Disciplinario Ordinario y Procedimiento Proceso Disciplinario Verbal.

2. MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS.

El Proceso Disciplinario en el INCI, se encuentra como parte de los procesos de Apoyo de Gestión Humana, así:

Caracterización: Proceso Gestión Humana. Código SG-110-CP-042. Versión 8, Vigencia 29/01/2018.

Líder del Proceso: Secretario General - Responsable del proceso (cargo): Profesional Especializado 2028 Grado 14.

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

Objetivo: Promover el desarrollo del talento humano mediante acciones que generen un ambiente laboral propicio e impacten positivamente la productividad y mejoren la calidad de la vida laboral.

Alcance: El proceso inicia con la definición de necesidades de personal de planta y la gestión de ingreso, continúa con la ejecución de actividades administrativas y de desarrollo del talento humano durante su permanencia en el servicio y finaliza con la gestión del retiro.

Actividades: Tiene definidas 14 actividades, en las que se encuentra: Adelantar Procesos Disciplinarios.

Se recomienda evaluar la incorporación de los aspectos relacionados con la gestión disciplinaria en el objetivo y alcance del proceso de Gestión Humana.

Para su ejecución cuenta con los siguientes procedimientos documentados en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad SIG.:

2.1. PROCEDIMIENTO: PROCESO DISCIPLINARIO ORDINARIO, CÓDIGO: SG-110-PD-085, VERSIÓN: 4, VIGENCIA: 28/08/2019.

OBJETIVOS:

DEL CONTROL DISCIPLINARIO: De conformidad con lo argumentado por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia del 11 de noviembre de 2003 (C-1061), el control disciplinario es un elemento indispensable de la Administración Pública, en la medida en que el mismo se orienta a garantizar que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados.

DEL PROCESO DISCIPLINARIO: La finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ORDINARIO: Investigar, las conductas adelantadas por los sujetos disciplinables, cuando no se presentan circunstancias especiales que exijan un procedimiento diferente.

En cada una de las etapas probatorias se establece una finalidad, que sumadas conducen al objetivo del procedimiento en su conjunto:

Objetivo de la Indagación Preliminar

Verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad, cuando existe duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria o sobre la identificación o individualización del autor de una falta disciplinaria.

Objetivo de la Investigación Disciplinaria

Verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si 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 pública con la falta y la responsabilidad disciplinaria del investigado; cuando con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria.

Consta de seis (6) políticas, quince (15) actividades, once (11) controles, diecisiete (17) registros y quince (15) formatos así:

1. Formato Apertura Libro Radicador. Código: SG-110-FM-377, Versión: 1, Vigencia: 28/08/2019
2. Formato Auto. Código: SG-110-FM-136. Versión: 2, Vigencia: 28/08/2019.
3. Formato Constancia de ejecutoria. Código: SG-110-FM-141. Versión: 3, Vigencia: 28/08/2019
4. Formato Constancia Secretarial. Código: SG-110-FM-376. Versión: 1, Vigencia: 28/08/2019
5. Formato Notificación Personal. Código: SG-110-FM-145, Versión: 3, Vigencia: 28/08/2019
6. Formato Notificación por Estado. Código: SG-110-FM-146. Versión: 3, Vigencia: 28/08/2019.

	<p>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA</p>	<p>Código: DG-100-FM-229</p>
		<p>Versión: 3</p>
		<p>Vigencia: 18/03/2019</p>

7. Formato Notificación por Edicto. Código: SG-110-FM-374. Versión: 1, Vigencia: 28/08/2019.
8. Formato Presentación Personal. Código: SG-110-FM-145. Versión: 3, Vigencia: 28/08/2019.
9. Formato Registro Acceso a Expedientes. Código: SG-110-FM-378. Versión: 1, Vigencia: 28/08/2019.
10. Formato Diligencia de Versión Libre y Espontánea. Código: SG-110-FM-143. Versión: 3, Vigencia: 28/08/2019
11. Formato Diligencia de Testimonio. Código: SG-110-FM-14. Versión: 3, Vigencia: 28/08/2019.
12. Formato Pliego de Cargos. Código: SG-110-FM-14. Versión: 3. Vigencia: 28/08/2019
13. Formato Fallo Primera instancia. Código: SG-110-FM-144. Versión: 3. Vigencia: 28/08/2019.
14. Formato Fallo Segunda Instancia. Código: SG-110-FM-177. Versión: 2. Vigencia: 28/08/2019.
15. Formato Portada Proceso Disciplinario Ordinario. Código: SG-110-FM-148. Versión: 3, Vigencia: 28/08/2019

Se realizó verificación a una muestra aleatoria de 18 procesos evidenciándose las siguientes situaciones:

Hallazgo: Incumplimiento de la política No 6 “Adelantar actuaciones preventivas mediante la capacitación en materia disciplinaria, al recurso humano de la entidad, con el objeto de evitar la ocurrencia de comportamientos o conductas violatorias de las normas sobre gestión pública”, por cuanto se confirmó mediante correo electrónico del 12 de noviembre de 2021 por parte de la profesional universitaria a cargo de control interno disciplinario, que “no existen evidencias de capacitaciones a los servidores públicos del INCI, con respecto a los deberes, derechos, inhabilidades, así como faltas disciplinarias.”

2.2 Procedimiento PROCESO DISCIPLINARIO VERBAL. Código: SG-110-PD-086. Versión: 4, Vigencia: 28/08/2019.

Objetivos:

DEL CONTROL DISCIPLINARIO: De conformidad con lo argumentado por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia del 11 de noviembre de 2003 (C-1061), el control disciplinario es un elemento indispensable de la Administración Pública, en

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

la medida en que el mismo se orienta a garantizar que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados.

DEL PROCESO DISCIPLINARIO: La finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.

DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO VERBAL: Investigar las conductas adelantadas por los servidores públicos en los casos en que el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta, cuando haya confesión, en todo caso cuando la falta sea leve y en las faltas gravísimas contempladas en los numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002.

Consta de cuatro (4) políticas, ocho (8) actividades, dos (2) controles, diez (10) registros y tres (3) formatos asociados al procedimiento, así:

1. Formato Portada Proceso Disciplinario Verbal. Código: SG-110-FM-375, Versión: 1, Vigencia: 28/08/2019
2. Formato Auto de Citación a Audiencia. Código: SG-110-FM-138, Versión: 3. Vigencia: 28/08/2019
3. Formato Esquema de Audiencia – Código: SG-110-FM-090. Versión: 2, Vigencia: 28/08/2019

De acuerdo a la verificación efectuada a los sesenta expedientes relacionados mediante reporte entregado por la profesional universitaria a cargo de control interno disciplinario, no se observaron procesos disciplinarios realizados mediante procedimiento verbal, por lo cual no se logró verificar la aplicabilidad del procedimiento.

3. GESTIÓN DISCIPLINARIA.

De acuerdo con la información reportada por el responsable de control interno disciplinario del INCI, entre el año 2017 y a junio de 2021, se han adelantado 60

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

procesos disciplinarios, el 1.7% proviene de anónimo, el 3.3% de oficio, el 23.3% se originan en quejas y el 71.7% por informes presentados. Ninguno de ellos se adelantó mediante procedimiento verbal.

Año	Tipo de Proceso		Total	Origen			
	Ordinario	Verbal		De oficio	Informe	Queja	Anónimo
2017	3	0	3	1	2	0	0
2018	5	0	5	0	3	1	1
2019	17	0	17	1	9	7	0
2020	23	0	23	0	20	3	0
2021	12	0	12	0	9	3	0
Total	60	0	60	2	43	14	1
Total en porcentaje.				3.3%	71.7%	23.3%	1.7%

Fuente: Reporte Control Interno Disciplinarios. Cálculos propios.

De los procesos iniciados por el Área de Control Interno Disciplinario, se profirió auto de investigación preliminar en 17 casos (28.3%), auto de investigación disciplinaria en 42 casos (70%) y un traslado a la PGN por poder preferente (1.7%), así:

Años	Indagación Preliminar	Investigación disciplinaria	Poder preferente	Inhibitorio	Totales
2017	2	1	0	0	3
2018	5	0	0	0	5
2019	3	14	0	0	17
2020	2	20	1	0	23
2021	5	7	0	0	12
Totales	17	42	1	0	60
Total en %	28.3%	70%	1.7%	0	100%

Fuente: Reporte Control Interno Disciplinarios. Cálculos propios.

Indagación Preliminar:

La indagación preliminar tiene como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad. Indica igualmente la Ley 734 de 2002 y la Ley 2094 del 2021, que en caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria o sobre la identificación o individualización del autor de una falta disciplinaria se adelantará indagación preliminar. El Código Disciplinario único

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

establece que la indagación preliminar tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación disciplinaria.

De las diecisiete (17) indagaciones preliminares adelantadas culminaron en archivo definitivo el 23.52%, en tanto que el 41.17% condujeron a investigación disciplinaria y el 35.29% continúan activos los procesos de indagación preliminar, sobre los cuales no se han tomado decisiones de fondo. En ninguno de los casos se otorgó poder preferente a la PGN ni se adelantaron procedimientos verbales.

Año	Indagación preliminar	Decisión					Activos	Totales
		Inv. Disciplinaria	Archivo definitivo	Proc. Verbal Apertura Investigación	Poder Preferente	Inhibitorio		
2017	2	2	0	0	0	0	0	2
2018	5	4	1	0	0	0	0	5
2019	3	1	1	0	0	0	1	3
2020	2	0	1	0	0	0	1	2
2021	5	0	1	0	0	0	4	5
Total	17	7	4	0	0	0	6	17
Total en %	100%	41.17%	23.52%	0%	0%	0%	35.29%	100%

Fuente: Reporte Control Interno Disciplinarios. Cálculos propios.

Con respecto al cumplimiento de los términos procesales, el Artículo 150 de la Ley 734 de 2002 establece que la indagación preliminar tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura. De acuerdo con la información reportada, se evidenció cumplimiento de los términos.

Investigación Disciplinaria:

La investigación disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si 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 pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

En cuanto a los resultados de las investigaciones disciplinarias, se han adelantado cuarenta y tres (43) investigaciones disciplinarias de las cuales el 35.6% terminaron en archivo definitivo, equivalente a 10 procesos de la vigencia 2019 y 4 del 2021; con

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

fallo sancionatorio el 9.3% es decir, un (1) proceso del 2017, dos (2) del año 2019 y uno (1) del año 2020; un (1) traslado a la PGN por poder preferente, esto es el 2.32% y finalmente el 55,8% de los procesos se encuentran activos, discriminados en dos (2) procesos del año 2019, diecinueve (19) del año 2020 y tres (3) del año 2021.

Año	Investigación Disciplinaria	Decisión de investigación				Activos
		Archivo Def	Fallo Sancionatorio	Poder Preferente	Proc. Verbal	
2017	1	0	1	0	0	0
2018	0	0	0	0	0	0
2019	14	10	2	0	0	2
2020	21	0	1	1	0	19
2021	7	4	0	0	0	3
Total	43	14	4	1	0	24
Total %	100%	35.6%	9.3%	2.32%	0	55.8%

Fuente: Reporte Control Interno Disciplinarios. Cálculos propios

De la información reportada se establece que de los cuatro (4) fallos sancionatorios, dos (2) de ellos interpusieron recurso de apelación que se resolvieron conforme establece la normatividad en segunda instancia en la vigencia 2020 y 2021, confirmando el fallo de primera instancia y se encuentran inactivos.

Año	Proceso	Origen de la actuación	Fecha apertura indagación preliminar	Fecha apertura investigación	Recurso de apelación	Fallo de segunda instancia.
2017	034-2017	Informe	No aplica	07/11/2017	30/08/2019	28/08/2020
2019	010-2019	Informe	No aplica	21/05/2019	30/08/2019	30/09/2021
2019	014-2019	Informe	No aplica	13/06/2019	No aplica	Activo
2020	006-2020	Informe - Queja	No aplica	21/09/2020	No aplica	No Aplica

Fuente: Reporte Control Interno disciplinarios y expediente disciplinarios.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 171 de la Ley 734 del 2002, el cual indica que “El funcionario de segunda instancia deberá decidir dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso. Si lo considera necesario, decretará pruebas de oficio, en cuyo caso el término para proferir el fallo se ampliará hasta en otro tanto”; en ese sentido, se observó el incumplimiento de los términos, dado que en el proceso No 034 del 2017 transcurrieron 261 días.

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

El inciso tercero del artículo 173. Pago y plazo de la multa, de la Ley 734 de 2002, establece que *“Si el sancionado no se encontrare vinculado a la entidad oficial, deberá cancelar la multa a favor de ésta, en un plazo máximo de treinta días, contados a partir de la ejecutoria de la decisión que la impuso. De no hacerlo, el nominador promoverá el cobro coactivo, dentro de los treinta días siguientes al vencimiento del plazo para cancelar la multa.”*

De acuerdo con la información reportada, se evidencia que, de los cuatro procesos con fallo sancionatorio, dos (2) de ellos tuvieron como sanción la suspensión. Sin embargo, al momento de ejecutar la sanción, los funcionarios se habían retirado de la entidad, por lo que la sanción se convierte en multa, así:

Proceso	Sancionado	Pagos	Fecha	Observaciones
034-2017	C.C 52.543.940	Sin pago a la fecha	No aplica	Se sancionó por cinco (5) meses, equivalente a un valor total de \$9.745.440. Resolución No 20201110000933 del 07/09/2020
010-2019	C.C 52.965.119	Sin pagos a la fecha	No aplica	Se sancionó por un (1) mes, equivalente a un valor total de \$1.586.023. Resolución No 2021100000523 del 05-10-2021.

Fuente: Reporte procesos disciplinarios y expediente disciplinarios.

Verificada la información con el área financiera se evidenció que las sanciones generadas durante el periodo evaluado, no se encuentran registradas en la cuenta contable definida en el SIIF Nación (1311). Así mismo, tampoco se observó trazabilidad del reporte por parte de la Coordinación de Gestión Humana a la Coordinación Administrativa y Financiera. Por lo anterior, se recomienda realizar conciliaciones periódicas entre las dependencias involucradas, con el fin de validar y ajustar a la realidad la información contable relacionada.

De la totalidad de procesos, continúan activos a la fecha el 50% (30) de los procesos, en tanto que el 50% restante están inactivos.

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

Vigencia	Activos	Inactivos	Totales.
2017	0	3	3
2018	0	5	5
2019	3	14	17
2020	20	3	23
2021	7	5	12
Total	30	30	60
Total en %	50%	50%	100%

Fuente: Reporte procesos disciplinarios y cálculos propios.

Los procesos disciplinarios fueron cerrados por archivo definitivo en el 43.3% (13 procesos), es decir que no se encontró merito alguno, se profirió fallo sancionatorio al 36.7% (11 procesos), el 16.7% (5) procesos acumulados, eso indica que son faltas conexas cometidas por un mismo servidor público y el 3.3% se dio traslado a la PGN por poder preferente.

Vigencia	Acumulados	Archivo definitivo	Fallo sancionatorio	Poder preferente.
2017	0	0	3	
2018	0	1	4	
2019	0	10	3	
2020	0	1	1	1
2021	5	1	0	
Total	5	13	11	1
Total en %	16.7%	43.3%	36.7%	3.3%

Fuente: Reporte procesos disciplinarios y cálculos propios.

Una vez verificados los expedientes No 003 y 007 de 2021, se observó que estos se encuentran acumulados con los procesos disciplinarios No 002, 004 y 005 de 2021, por la presunta falta en respuesta extemporánea a derechos de petición, es decir, incumplimiento del artículo 14 de la Ley 1755 de 2015 lo cual es acorde con lo establecido en el artículo 81 de la Ley 734 del 2002, en el cual se señala que “Cuando

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

un servidor público cometa varias faltas disciplinarias conexas, se investigarán y decidirán en un solo proceso.”

En relación al proceso 001 de 2020, el cual cuenta con poder preferente de acuerdo a lo establecido en el artículo 69 de la Ley 734 de 2002 “ *La Procuraduría General de la Nación, previa decisión motivada del funcionario competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, caso en el cual este la suspenderá y la pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al jefe de la entidad. Una vez avocado el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final.*”, se observó a través del reporte entregado por la profesional universitaria a cargo de los procesos disciplinarios que dicho proceso no cuenta con actuaciones adicionales a la etapa de investigación disciplinaria realizada el 11/02/2020, es decir, que se cumple con lo señalado en la normativa vigente.

De otro lado, verificados los términos de las investigaciones disciplinarias realizadas, se evidencia que en su mayoría se adelantaron dentro de los 12 meses establecidos en la normatividad vigente. No obstante, se observaron seis (6) procesos que superaron el término general establecido obedeciendo a situaciones particulares que se presentan en cada uno de ellos y se adecuan a los artículos 97, 156 y 160 A de la Ley 734 de 2002. Para todos los casos activos al mes de marzo de 2020, se decretó mediante auto de trámite, la suspensión de términos procesales en ocasión a la pandemia generada por el COVID 19 desde el 25 de marzo al 1 de julio de 2021.

Proceso	Fecha de apertura de indagación preliminar	Fecha de apertura de investigación	Vencimiento de términos de investigación – 12 meses	Decisión Final	Superior a 12 meses	Prorroga	Fecha de decisión	Estado Actual
010-2018	12/06/2018	01/10/2018	01/10/2019	Fallo sancionatorio	25	02/10/2019	19/01/2021	Activo
011-2018	06/07/2018	30/01/2018	30/01/2019	Fallo sancionatorio	30	30/01/2020	18/11/2020	Activo
015-2018	08/08/2018	01/10/2018	01/10/2019	Fallo sancionatorio	20	30/09/2019	04/09/2020	Activo
003-2019	N/A	11/02/2019	11/02/2020	Archivo definitivo	24	11/02/2020	04/06/2021	Inactivo
005-2019	N/A	11/03/2019	11/03/2020	Archivo definitivo	25	11/03/2020	16/07/2021	Inactivo

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código:DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia:18/03/2019

016-2019	N/A	05/07/2019	05/07/2019	Archivo definitivo	20	12/04/2021	11/06/2021	Inactivo
----------	-----	------------	------------	--------------------	----	------------	------------	----------

Procedimiento Verbal.

El Artículo 175 de la Ley 734 de 2002. Aplicación del procedimiento verbal, indica que “El procedimiento verbal se adelantará contra los servidores públicos en los casos en que el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta, cuando haya confesión y en todo caso cuando la falta sea leve.”. Cuando el procedimiento verbal se aplique por las oficinas de control interno se deberá informar de manera inmediata, por el medio más eficaz, al funcionario competente de la Procuraduría General de la Nación o personerías distritales o municipales (art.176. Competencia)

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta el reporte de los procesos disciplinarios aportados por control interno disciplinario, del total de 60 procesos que se adelantaron en el periodo objeto de evaluación, ninguno de ellos se realizó bajo el procedimiento verbal.

4. RIESGOS DEL PROCESO

Verificado el mapa institucional para las vigencias 2020 y 2021, se observó que para el proceso disciplinario no se cuenta con riesgo de gestión identificado. Para el caso de los riesgos de corrupción, se evidenció solo un riesgo identificado así:

Riesgo: Posibilidad de recibir dádivas o beneficios a nombre propio o de terceros por dilatar una investigación.

Causas: Manipulación de la información insumo de la investigación.

Tipo de Control: Preventivo

Control: Registros de las evidencias.

Acción Asociada al Control: Contar con las evidencias de la información relacionada con cada investigación disciplinaria.

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

Acción de Contingencia ante la materialización del riesgo: Iniciar la investigación disciplinaria, fiscal o remitir a las instancias correspondientes para el proceso penal.

Se realiza una revisión general del riesgo, los controles establecidos y su valoración sobre lo cual se presentan las siguientes observaciones:

Se evidencia identificación del contexto interno, externo y de proceso. De acuerdo a la verificación realizada al mapa de riesgos de corrupción de la vigencia 2020, se observó que no se contó con un riesgo identificado, hecho que se realizó hasta la vigencia 2021, por lo cual se observa avance en la gestión del riesgo. No obstante, el diseño del control no es efectivo, en razón a que aplicados, el riesgo residual continúa con calificación alta, dado que no se afecta la probabilidad de ocurrencia ni el impacto.

Así mismo, se observa que el control “registro de evidencias” no mitiga adecuadamente la causa generadora “Manipulación de la información insumo de la investigación” dado que se puede realizar aun cuando se ejecute el control. Se recomienda revisar la solidez y calificación del control.

Para el periodo objeto de seguimiento, se observó que el auditado ejecutó la acción asociada al control de acuerdo con los expedientes digitales y los reportes entregados.

Se recomienda revisar la redacción de los controles propuestos con el fin de precisar el propósito del control (Validar, verificar, cotejar, comparar)

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la evaluación del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 4, la tolerancia de los riesgos es inaceptable. En ese sentido, la acción de contingencia ante un hecho de corrupción es apropiada, por cuanto se proponen acciones contra los responsables teniendo en cuenta las políticas de la lucha contra la corrupción.

5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Según lo informado por el responsable de control Interno Disciplinario, el INCI no cuenta con ningún sistema de información como apoyo al proceso disciplinario. Se utiliza ORFEO para la gestión documental.

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

Las tablas de retención documental del INCI se encuentran publicadas en la página web de la entidad, evidenciándose:

ENTIDAD PRODUCTORA: INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS - INCI
 DEPENDENCIA PRODUCTORA: SG-110- SECRETARIA GENERAL

Serie: SG-110.51 PROCESOS

Subserie: SG-110.51.3 PROCESOS DISCIPLINARIOS

Tipos Documentales:

- Portada Proceso Disciplinario
- Auto ordena apertura investigación declara procedencia Procedimiento Verbal y Cita Audiencia
- Queja y/o solicitud de investigación
- Audiencia Proceso Disciplinario Verbal
- Soportes de Actuación y/o pruebas
- Auto de indagación preliminar
- Constancia Ejecutoria
- Notificación Personal
- Notificación por Estado
- Diligencia de Testimonio
- Diligencia de Versión Libre y Espontánea
- Descargos
- Pruebas
- Pliego de cargos
- Fallo en Primera Instancia
- Auto de Apertura de investigación y/o de Auto de Archivo
- Recursos
- Fallo Definitivo
- Comunicaciones

De las verificaciones realizadas a la muestra de procesos digitalizados se pudo evidenciar una adecuada gestión documental, debidamente foliadas, documentos organizados en orden cronológico. Debido al trabajo en casa que se adelanta con ocasión a la emergencia sanitaria, se presentó limitación para evidenciar el formato de portada para los expedientes disciplinarios físicos. Todos los documentos de los

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

expedientes disciplinarios se mantienen en carpetas físicas y en carpetas digitales en el servidor institucional.

Con respecto a la seguridad de la información, se evidencia que los documentos relacionados con los procesos disciplinarios se encuentran con acceso restringido en ORFEO.

6. LINEAS DE DEFENSA.

Con el fin de apoyar la institucionalización y comprensión del modelo de líneas de defensa en el contexto del Proceso Gestión Humana – procedimientos disciplinarios, se presentan las siguientes observaciones:

PRIMERA LINEA DE DEFENSA

Responsables: (Lideres de Proceso y /o Gerentes operativos de programas o proyectos).

Secretario General

Responsabilidades: Gestión operacional.

Se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de gestión del riesgo y el control sobre una base del día a día. Identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos del Proceso de Gestión Humana.

Evaluación: De acuerdo con el seguimiento efectuado al Seguimiento al proceso disciplinario para el periodo evaluado, se observó el control y seguimiento realizado a los términos de actuaciones dentro de los procesos disciplinarios. Sin embargo, se observó el incumplimiento de la política No 6 del procedimiento disciplinario ordinario Código: SG-110-PD-085, versión 4, vigencia 28/08/2019. Así mismo, se observaron debilidades en la identificación de controles dado que no mitigan adecuadamente la probabilidad de ocurrencia ni el impacto, por lo cual se mantiene en el nivel de riesgo alto. Además se presentó incumplimiento de lo establecido en los procedimientos relacionados con la elaboración y gestión de planes de mejoramiento establecidos en el INCI (Gestión de Planes de Mejoramiento código DG-100-PD-137 del 28 de agosto de 2019 y Evaluación Independiente código DG-100-PD-362 del 5 de agosto de 2019.), en razón a que no se suscribió plan único de mejoramiento institucional con

	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

ocasión del informe definitivo de seguimiento al proceso disciplinario publicado en la página web el 26/06/2019.

SEGUNDA LINEA DE DEFENSA.

Responsables: Jefe Oficina Asesora de Planeación, Secretario General

Responsabilidades: Asegurar que la primera línea de defensa esté diseñada y opera de manera efectiva:

Evaluación: Se evidenció a través del SIG que el proceso se actualizó el 26 de junio de 2019, en el cual se incluyeron el “Formato Auto Ordena la Apertura de la Investigación, declara la procedencia del procedimiento verbal y cita a audiencia”. Código SG-110-FM-138. Versión 2. Vigencia 29/06/2012 y “Formato Fallo Segunda Instancia”. Código SG-110-FM-177. Versión 1. Vigencia 18/12/2013 del procedimiento disciplinario ordinario y “Formato Audiencia Proceso disciplinario Verbal” Código SG-110-FM-090. Versión 1. Vigencia 29/06/2012, el cual se sugirió ajustar el nombre a “Formato Acta de Audiencia Proceso Disciplinario Verbal”, todos en uso al momento del informe del seguimiento realizado en la vigencia 2019. Por lo anterior, se atendió la recomendación.

TERCERA LINEA DE DEFENSA

Responsable: Asesora de Control Interno

Responsabilidades: Proporciona información sobre la efectividad del sistema de Control Interno implementado para el Seguimiento al proceso disciplinario para el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2020 y el 30 de junio de 2021, sobre la operación de la Primera y Segunda Línea de Defensa, con enfoque basado en riesgos.

Evaluación: Se ejecutan las funciones como tercera línea de defensa con el desarrollo de las siguientes actividades de evaluación independiente:

- Informe definitivo de Seguimiento al proceso disciplinario. 25/06/2019

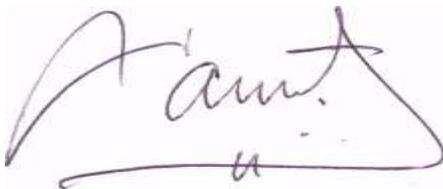
	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	Código: DG-100-FM-229
		Versión: 3
		Vigencia: 18/03/2019

Cordialmente,

ANGELA PATRICIA CORTES ALDANA

Contratista Auditora Interna Líder

Vo Bo.



LUIS ALFREDO CONTRERAS TRUJILLO

Asesora de Control Interno (E)

AUTORIZACIÓN PARA COMUNICAR ESTE INFORME EN CASO DE SER REALIZADO POR CONTRON INTERNO:

Este informe se comunicará después de la auditoría y posterior a la revisión y aprobación por parte del Asesor de Control Interno, aplicará únicamente a los procesos involucrados. De acuerdo con el Decreto 338 de 2019, se remitirá a los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y se publica en la página web, en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 Ley de Transparencia.