

MACROPROCESO/ PROCESO O ÁREA DEL SEGUIMIENTO		No. INFORME FINAL
<p align="center">AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DISCIPLINARIO VIGENCIAS 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.</p>		08-2023
		FECHA DE INICIO
		6 de marzo de 2023
		FECHA ENTREGA DE INFORME
		18 de septiembre de 2023
		PARA CONOCIMIENTO DEL SUPERINTENDENTE
		Dr. Alfonso Manzur Arrieta
EQUIPO AUDITOR		DESTINATARIO LÍDER Y/O RESPONSABLE DEL ÁREA O DEPENDENCIA:
Auditor(es):	ELIZABETH OVIEDO BUENO MÓNICA AMPARO VARÓN AGUIRRE	Dr. Omar Farut Pedraza Gómez Secretario General Superintendencia Luisa Fernanda Moreno Martínez Coordinadora Grupo de Instrucción Disciplinaria
ASPECTOS GENERALES DEL INFORME		
Objetivo General:	Evaluación de la Gestión de la Oficina de Control Interno Disciplinario en el Desarrollo de Procesos a su Cargo y Verificación del Cumplimiento de la Normatividad Aplicable.	
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar y analizar el grado de cumplimiento de la normatividad vigente y la debida observancia del proceso legal en relación a los expedientes archivados correspondientes a las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. ➤ Identificar y cuantificar los casos en los cuales los procesos disciplinarios fueron concluidos debido a la caducidad de la acción disciplinaria. ➤ Establecer la cantidad de casos en los cuales los procesos disciplinarios finalizaron a causa de la prescripción de la acción disciplinaria. ➤ Verificar la cantidad de procesos disciplinarios que fueron concluidos mediante la emisión de un auto inhibitorio, detallando las circunstancias en las que estos fueron aplicados. 	

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Alcance:	La auditoría al proceso disciplinario abarca las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.
Metodología:	Implementación y aplicación de los elementos y herramientas para la evaluación independiente, en concordancia con las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna así: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración de papeles de trabajo. ➤ Revisión y análisis de las bases de datos aportadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario ➤ Revisión y análisis de los expedientes disciplinarios de los procesos que se encuentran a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario.
Criterios de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Constitución Política de Colombia, art. 23 y 74. ➤ Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones ➤ Ley 594 de 2000 - Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos ➤ Ley 734 de 2002. - Código Disciplinario Único ➤ Ley 1437 de 2011. - Código Contencioso Administrativo ➤ Ley 1474 de 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. ➤ Ley 1952 de 2019 - Código Disciplinario Único - Por la cual se deroga la ley 734 de 2002 ➤ Ley 2080 de 2021 - Por medio de la cual se reforma el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo -ley 1437 de 2011 ➤ Ley 2094 de 2021 - Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019. ➤ Decreto 1656 de 2022, por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 2094 de 2021” ➤ Guía de Auditoría para entidades públicas publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

RESUMEN EJECUTIVO

En el marco de la función de evaluación y supervisión del Sistema de Control Interno, tal como está establecido en la Ley 87 de 1993 y más específicamente en el artículo 12, literal G, en concordancia con el Plan Anual de Auditoría para la presente vigencia, la Oficina de Control Interno llevó a cabo una auditoría interna del Proceso Disciplinario. Durante este proceso, se han destacado las siguientes constataciones, cuyos detalles se encuentran en el informe en su totalidad.

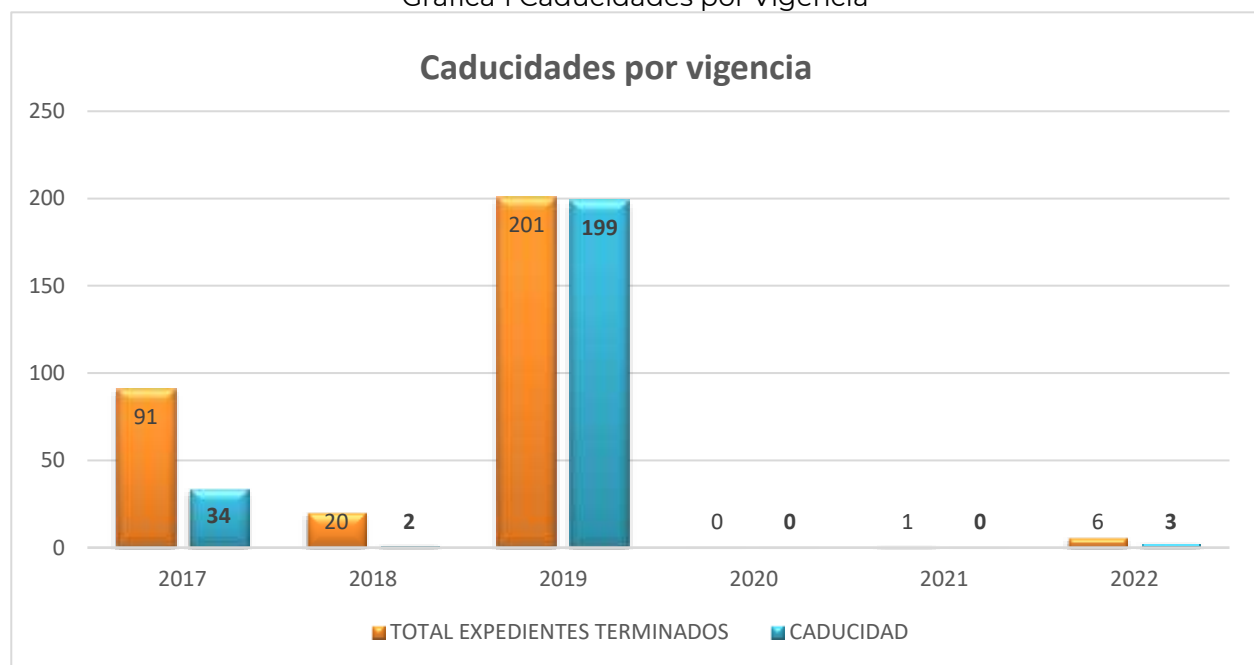
FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Tras la minuciosa revisión llevada a cabo en los treientos diecinueve (319) expedientes disciplinarios, correspondientes a las vigencias de los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, la auditoría ha constatado que los plazos estipulados por la Ley para agotar el procedimiento disciplinario que comprende como la indagación preliminar, la investigación disciplinaria, el cierre de la investigación, la presentación del pliego de cargos, la presentación de alegatos de conclusión y el fallo de primera o única instancia, no han sido cumplidos en cada etapa del procedimiento.

Como resultado de esta evaluación, el presente informe pone de manifiesto los notables índices de caducidad en los procesos disciplinarios internos de la entidad. Concretamente, se ha identificado que un total de doscientos treinta y ocho (238) casos, equivalente al 75% del total de los procesos, han sido archivados o concluidos debido a la expiración de los términos legales (caducidad). No se han hallado evidencias de los controles implementados por la entidad para asegurar el cumplimiento de los plazos legalmente establecidos para llevar a cabo las investigaciones disciplinarias en primera instancia.

A continuación, en la Gráfica 1, se lleva a cabo una comparación según las diferentes vigencias, con el propósito de establecer el número de procesos que han sido concluidos y archivados debido a la configuración de la caducidad en la acción disciplinaria:

Gráfica 1 Caducidades por Vigencia



Fuente: Expedientes disciplinarios, elaboración propia OCI

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

De acuerdo con la función de evaluación y supervisión del Sistema de Control Interno, establecida en la Ley 87 de 1993, titulada "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", su artículo 12, en su literal G, establece que corresponde al asesor, coordinador, auditor interno y sus equivalentes, verificar los procesos vinculados con la gestión de recursos, activos, sistemas de información y otros elementos que se encuentren en posesión de la entidad. Esto se hace con el objetivo de proponer recomendaciones y ajustes necesarios, en consonancia con la normativa vigente que regula la materia.

En la aplicación de las directrices delineadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, y en particular en la dimensión de "control interno", la cual define la auditoría como:

"una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad, que ayuda a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno".

La Oficina de Control Interno, siguiendo las directrices establecidas para la tercera línea de defensa dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en concordancia con el modelo estándar de control interno (MECI), ha llevado a cabo una evaluación de la gestión de riesgos vinculados al proceso y sus controles. A través de este proceso, se presenta el resultado de la auditoría realizada al Grupo de Instrucción Disciplinaria, acompañado de las recomendaciones pertinentes en el ámbito de su función asesora ante la alta dirección. El objetivo primordial es contribuir a la mejora continua del Sistema de Control Interno Institucional.

El derecho disciplinario se configura como un conjunto de normas, tanto sustanciales como procesales, mediante las cuales el Estado garantiza la obediencia, disciplina y un comportamiento ético, moral y eficiente de los servidores públicos. Esto se realiza con el propósito de asegurar el adecuado funcionamiento de la función pública, en beneficio de la comunidad y para la salvaguardia de los derechos y libertades de los ciudadanos (Constitución Política, artículos 2º y 209). Por consiguiente, los procesos disciplinarios priorizan la eficiencia, eficacia y moralidad en la Administración Pública, enfocándose en verificar el ejercicio y cumplimiento de los deberes inherentes a cada cargo por parte de los respectivos funcionarios, tal como se indica en las Leyes 909 de 2004, 1137 de 2011 y 1474 de 2011.

La presente auditoría tuvo como objetivo la revisión de los expedientes disciplinarios generados durante los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. Estos expedientes fueron concluidos y archivados por el Grupo de Instrucción Disciplinaria, en virtud de las modificaciones legislativas en materia disciplinaria, enmarcadas en las disposiciones legales establecidas en la Ley 734 de 2002, las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Este Procedimiento Administrativo Sancionatorio se desarrolla de acuerdo con las pautas estipuladas en la Ley 1437 de 2011. El artículo 52 de esta ley establece de manera precisa la figura de la caducidad de la facultad sancionatoria, la cual cobra especial relevancia en este contexto:

*"(...) Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la facultad que tienen las autoridades para imponer sanciones **caduca a los tres (3) años de ocurrido el hecho**, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas, término dentro del cual el acto administrativo que impone la sanción debe haber sido expedido y notificado. Dicho acto sancionatorio es diferente de los actos que resuelven los recursos, los cuales deberán ser decididos, so pena de pérdida de competencia, en un término de un (1) año contado a partir de su debida y oportuna interposición. Si los recursos no se deciden en el término fijado en esta disposición, se entenderán fallados a favor del recurrente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial y disciplinaria que tal abstención genere para el funcionario encargado de resolver.*

Cuando se trate de un hecho o conducta continuada, este término se contará desde el día siguiente a aquel en que cesó la infracción y/o la ejecución.

*La sanción decretada por acto administrativo prescribirá al cabo de cinco (5) años contados a partir de la fecha de la ejecutoria. **Que al culminar los mencionados procesos por caducidad de la acción sancionatoria, se hace necesario iniciar investigación disciplinaria de los funcionarios, con el fin de determinar la responsabilidad de las caducidades (...)**"*

A la luz de los aspectos expuestos previamente, el equipo auditor ha constatado lo siguiente:

- 1.1. **Año 2017:** De los 91 expedientes sometidos a evaluación, se ha evidenciado que la totalidad, es decir, el 100%, han sido concluidos con la correspondiente emisión de un auto de archivo.
- 1.2. **Año 2018:** En el caso de los 20 expedientes evaluados, se ha constatado que la totalidad, equivalente al 100%, ha sido concluida y debidamente archivada mediante la emisión de un auto correspondiente. (auto de archivo)
- 1.3. **Año 2019:** La revisión de los 201 expedientes correspondientes a este año ha arrojado que la totalidad de los mismos, es decir, el 100%, ha sido concluida y archivada con la expedición de los respectivos autos.
- 1.4. **Año 2020:** Los expedientes correspondientes a este año no fueron proporcionados por el proceso auditado, bajo la justificación de reserva legal.
- 1.5. **Año 2021:** Un expediente fue remitido para la evaluación correspondiente. Se ha confirmado que este expediente cuenta con su respectivo auto de archivo.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

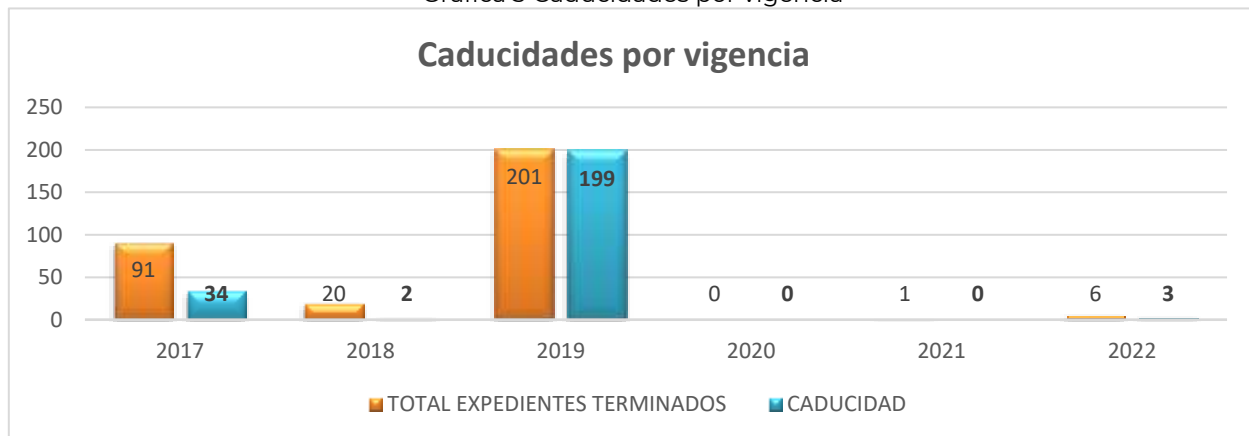
- 1.6. **Año 2022:** Los 6 expedientes presentados para la evaluación correspondiente a este año, han sido concluidos y cuentan con los respectivos autos de archivo.
2. Es relevante destacar que, tras analizar detenidamente la información proporcionada por el Grupo de Instrucción Disciplinaria, se ha observado que, de los 319 expedientes disciplinarios, un total de 238 procesos disciplinarios, lo que representa un 75% de la muestra auditada, han sido concluidos y archivados debido a la configuración de la caducidad.

Gráfica 2. Expedientes terminados y archivados



- 2.1. En relación a la caducidad de los expedientes disciplinarios, se ha observado que de los doscientos uno (201) expedientes concluidos durante el año 2019, un total de ciento noventa y nueve (199) fueron archivados debido a la caducidad de la facultad de la acción disciplinaria. Estos resultados podrían indicar una posible falta de gestión y avance en el proceso.

Gráfica 3 Caducidades por vigencia



FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

3. Revisión y análisis de expedientes disciplinarios vigencia 2017.

En virtud del análisis realizado, se ha observado que durante la vigencia 2017, un total de 91 expedientes han sido concluidos y archivados, siendo el sustento de dichas decisiones de índole administrativa, tal como se expone a continuación:

3.1 Resultados del Análisis:

3.1.1. En el expediente (166 del 2017) el Grupo de Instrucción de Disciplinaria emitió auto de indagación preliminar No 20193400009368 del 26 de abril de 2019, y posteriormente fue concluido mediante Auto Inhibitorio No 20213400029078 del 08/11/2021.

3.1.2. Cincuenta y seis (56) expedientes han sido concluidos por las siguientes razones:

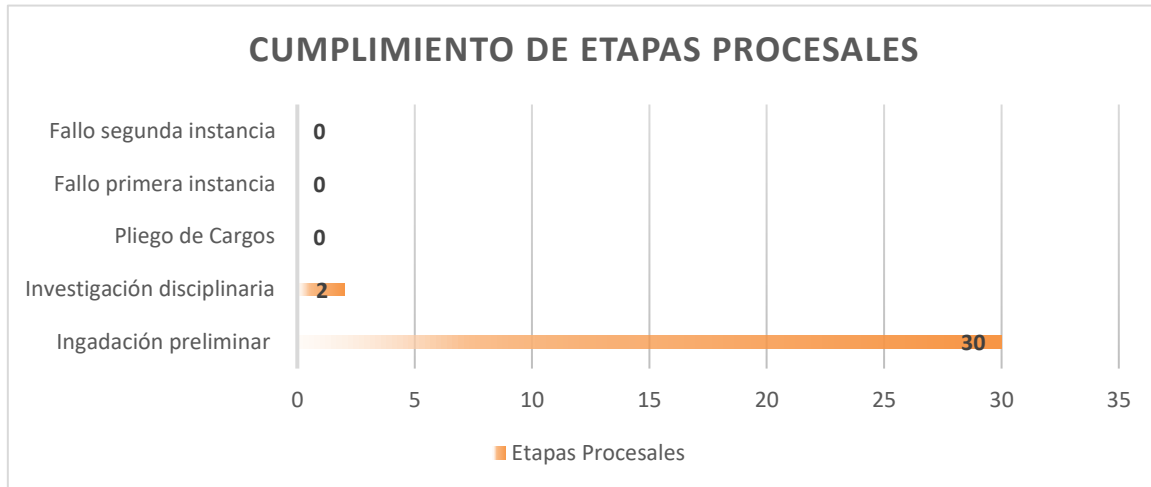
- Insuficiencia de material probatorio.
- Vencimiento del término de seis (6) meses para llevar a cabo la indagación preliminar.
- Inexistencia del hecho atribuido.
- Imposibilidad de iniciar o proseguir con la actuación.
- Desvirtuación de los hechos.
- Existencia de una causal de justificación.
- Existencia de duda razonable.
- La conducta no es catalogada como falta disciplinaria.

3.1.3. Treinta y cuatro (34) expedientes fueron archivados debido a la caducidad de la acción disciplinaria.

En lo que respecta a los treinta y cuatro (34) expedientes que han sido terminados por la caducidad de la acción disciplinaria, el equipo auditor ha observado que treinta (30) de estos expedientes contaban con un auto de indagación preliminar, mientras que dos (2) presentaban un auto de investigación disciplinaria. Adicionalmente, se identificaron cuatro (4) expedientes en los cuales la entidad no llevó a cabo las etapas de indagación preliminar e investigación disciplinaria, como se detalla a continuación:

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Gráfica 4 Cumplimiento etapas proceso disciplinario vigencia 2017



En relación a la caducidad de los expedientes disciplinarios, se ha constatado que de los noventa y uno (91) expedientes terminados en el año 2017, treinta y cuatro (34) fueron archivados debido a la caducidad de la facultad de la acción disciplinaria. Esta omisión, posiblemente fue el resultado de negligencia e ineficacia, que ha culminado en la caducidad de la acción disciplinaria, siendo una consecuencia directa de la falta de gestión y de una carga procesal inadecuada por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario. Dicha situación contradice lo establecido en el ARTÍCULO 12 de la Ley 734 de 2002, que dispone: "Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código."

Este escenario claramente identifica un hallazgo que debe ser incorporado en el plan de mejoramiento y posteriormente ser supervisado de cerca por la Oficina de Control Interno de Gestión.

En resumen, se concluye que el Grupo de Control Interno Disciplinario ha permitido la ocurrencia de la caducidad de la acción disciplinaria. Por lo tanto, en vista de lo expuesto, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

3.1.4. En el contexto del análisis de expedientes disciplinarios, se ha identificado una situación particular en el expediente radicado **100 – 2017**. En este caso, la entidad declaró la caducidad del expediente cuando en realidad dicha caducidad aún no había ocurrido. Cabe señalar que los documentos presentados indican que la fecha de los hechos que dieron lugar a la actuación disciplinaria es el **4 de marzo de 2016**. Con base en esta fecha, la Supervigilancia tenía un plazo de **5 años** para llevar a cabo la acción disciplinaria, lo que equivalía hasta **agosto de 2021**. Sin embargo, el Grupo de Control Interno Disciplinario determinó de manera errada la caducidad el **4 de mayo de 2021**, esto es, con 3 meses de anterioridad a la ocurrencia de la caducidad.

Esta situación plantea una discrepancia entre la fecha real de los hechos y la fecha en la que se decretó la caducidad del expediente. Esta circunstancia representa un hallazgo que debe ser incluido en el plan de mejoramiento, con el objetivo de que sea sometido a seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

3.1.5. La misma situación fáctica mencionada previamente también ha sido observada en el expediente de radicado **304-2017**. En este caso, se identificó que el Grupo de Control Interno Disciplinario decretó la caducidad el **25 de agosto de 2021**, a pesar de que la caducidad efectiva se configuró el **8 de junio de 2022**.

Este hallazgo revela una incoherencia entre la fecha real de configuración de la caducidad y la fecha en la que la entidad decretó la misma. Esta circunstancia, conforme a lo estipulado en **el artículo 132** de la Ley 1474 de 2011, se considera en detrimento del cumplimiento normativo.

ARTÍCULO 132. Caducidad y prescripción de la acción disciplinaria. El artículo 30 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

"La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.

La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

PARÁGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido a los tratados internacionales que Colombia ratifique".

El hallazgo identificado a raíz de lo observado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, con el fin de ser objeto de un seguimiento posterior por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

En resumen, se evidencia que el Grupo de Control Interno Disciplinario ha determinado de manera errónea la ocurrencia de la caducidad de la acción disciplinaria. Por lo tanto, en vista de lo expuesto, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

3.1.6. En el marco del análisis realizado a los expedientes 092, 180, 122, 124 y 138 del año 2017, se ha observado lo siguiente:

- La entidad ha registrado los términos de la acción disciplinaria desde la presentación de la queja, denuncia o actuación de oficio relacionada con los hechos que motivan la facultad sancionatoria. No se ha tomado en cuenta la declaratoria de caducidad como punto de partida, además de haber omitido la consideración de la suspensión de términos establecida por el Gobierno Nacional en respuesta a la emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19, decretada en marzo de 2020 a través de la Resolución No. 385 de 12 de marzo de 2020.

La situación descrita conlleva al incumplimiento de lo estipulado en el **Artículo 132** de la **Ley 1474 de 2011**, que establece:

ARTÍCULO 132. Caducidad y prescripción de la acción disciplinaria. *El artículo 30 de la Ley 734 de 2002, quedará así:*

*"La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto **y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.**" (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

PARÁGRAFO. *Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido a los tratados internacionales que Colombia ratifique.*

El hallazgo identificado a raíz de lo observado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, con el fin de ser objeto de un seguimiento posterior por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

En consonancia, se observa que el Grupo de Control Interno Disciplinario ha determinado de manera errónea la ocurrencia de la caducidad de la acción disciplinaria. Por lo tanto, en vista de lo expuesto, se

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

3.1.7. Se ha identificado que la parte motiva de los actos administrativos de los expedientes **No. 063 y 044 del año 2017** no guarda coherencia con lo resuelto en la parte dispositiva. En el contenido del documento, se han mezclado conceptos como la caducidad de la facultad sancionatoria, la prescripción del proceso de cobro jurídico de la sanción, la caducidad de la acción disciplinaria, la caducidad de la sanción disciplinaria y la prescripción de la acción disciplinaria.

Es preciso recordar que la información producida por la entidad debe ser coherente con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1712 de 2014 Principio de la calidad de la información, que establece: Toda la información de interés público que sea producida, gestionada y difundida por el sujeto obligado, deberá ser oportuna, objetiva, veraz, completa, reutilizable, procesable y estar disponible en formatos accesibles para los solicitantes e interesados en ella, teniendo en cuenta los procedimientos de gestión documental de la respectiva entidad.

El hallazgo identificado a raíz de lo observado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, con el fin de ser objeto de un seguimiento posterior por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

3.1.8. Al identificar las razones fácticas y jurídicas por las cuales se dieron por cerrados y/o archivados los expedientes 165, 183, 113, 125, 144, 145, 150, 528, 533, 552, 555, 557, 558, 560, 563, 570 y 559 del año 2017, se tiene que las aseveraciones dadas por la líder del proceso disciplinario se encuentran conjuradas en "cargas laborales excesivas", las cuales carecen de un análisis riguroso de:

- Personal asignado a las dependencias involucradas en la armonización del proceso lo anterior teniendo en cuenta que en el expediente disciplinario no reposa estudio de la carga laboral donde se pueda determinar los funcionarios y/o contratistas asignados al proceso, inventario de procesos activos y próximos a caducar, cronograma de actividades, actas de seguimiento, contratos suscritos donde se evidencien las actividades contractuales a ejecutar por parte del personal asignado al proceso, información del personal de planta con el que contaba la dependencia, informes de gestión, entre otros, y finalmente, la prontitud en poner en conocimiento la situación por parte del directivo al superior jerárquico para la asignación de personal. Soportes que permiten determinar la responsabilidad de los funcionarios por omisión al cumplimiento de sus funciones y/o obligaciones contractuales.

De estas circunstancias, la Oficina de Control Interno cita lo preceptuado en el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, en el cual se dan las primeras precisiones acerca del empleo Público en el territorio, afirmando rudamente que, no existirá "empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento".

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Tales afirmaciones son reiteradas por la Ley 909 de 2004, la cual tiene por objeto regular de manera especial el empleo público y la gerencia administrativa. Esta última indica dentro de su articulado que:

*El empleo público **es el núcleo básico de la estructura de la función pública** objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, **con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.***

(...) El diseño de cada empleo debe contener:

- a) *La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar **con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular***

De la lectura de estos artículos, cada empleo de orden público debe contener un compendio de actividades, funciones y demás, con el objetivo de que sus trabajadores cuenten con el instrumental necesario para la ejecución de actividades. Tal como lo señala la norma, estos mandatos se encuentran condensados dentro del Manual de Funciones de cada entidad, cosa que, para la entidad, no es ajena, por lo cual puede presumirse que todo trabajador vinculado y/o contratado para la revisión de los expedientes, se encuentra exhortado a obrar diligentemente en función de sus obligaciones.

Una vez precisado esto, es posible afirmar que, dentro de las circunstancias de hecho acontecidas, se origina un conflicto al interior de la Supervigilancia, orientado a determinar si la entidad cometió acciones exegéticas y rebasadas en asignar el manejo o control de los procesos disciplinarios anteriormente descritos, o por su parte, existió un desconocimiento de funciones por parte de los funcionarios designados dentro de la planta para tal fin, desnaturalizando el núcleo esencial del empleo público.

Al estudiar las aseveraciones de la jefe a cargo de esta función, no es posible desconocer que existió un incumplimiento de los órdenes normativos imperados por el artículo 20 de la Ley 734 de 2002, el cual señala la importancia de la ley disciplinaria con miras a la prevalencia de la justicia y la efectividad del derecho sustantivo ya que los sujetos procesales por su experticia están llamados a garantizar y prevalecer la ejecución de los procesos disciplinarios elevados al interior de la institución, originados de las afectaciones y faltas cometidas al interior de la entidad, al omitir el cumplimiento de las funciones señaladas en el Decreto 2355 de 2006.

Por otra parte, se endilga de los servidores públicos encomendados al cumplimiento de tales tareas, el atraso y quebrantamiento de las labores y actividades que fueron asignadas, ya que estas no se efectuaron de manera oportuna, diligente e idónea.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Adicional a ello, el Decreto 2489 de 2006 en su artículo 8, establece que **Grupos internos de trabajo**. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a **cuatro (4) empleados**, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

En consonancia, se observa que el Grupo de Control Interno Disciplinario ha omitido adelantar las indagaciones preliminares soportadas en evidencias documentales que justifiquen el accionar de los funcionarios en cabeza de cada uno de los procesos que omitieron ejercer las funciones. Por lo tanto, en vista de lo expuesto, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

Este hallazgo identificado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, a fin de ser objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

3.1.9. El expediente **079 del año 2017** fue remitido por la Delegada para el Control al Grupo de Control Interno Disciplinario después de haber ocurrido la caducidad de la acción disciplinaria. Este hecho plantea una disconformidad con los plazos y procedimientos establecidos y conlleva al incumplimiento de lo establecido en el numeral 34 del artículo 34 Ley 734 de 2002 que establece como uno de los deberes de los servidores públicos: “*Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.*”

Este hallazgo identificado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, a fin de ser objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión, así mismo, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

3.1.10. Los expedientes **482, 419 y 229 del año 2017**, se identificó que en las carpetas no reposa la documentación concerniente a los actos administrativos que declaran y ordenan el archivo definitivo de las diligencias.

Situación que incumple con lo establecido en el artículo 164 de la Ley 734 de 2002 **Archivo definitivo que a la letra dice:** En los casos de terminación del proceso disciplinario previsto en el artículo 73 y en el evento consagrado en el inciso 3° del artículo 156 de este código, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Este hallazgo identificado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, a fin de ser objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

4. Revisión y análisis de expedientes disciplinarios vigencia 2018

En relación con el análisis efectuado a los expedientes disciplinarios correspondientes a la vigencia 2018, el equipo auditor ha constatado lo siguiente:

- 4.1. En **dieciséis (16)** expedientes, se ha encontrado que la motivación jurídica proporcionada por el Grupo Disciplinario para la terminación del proceso disciplinario se basó en la afirmación de que "el hecho atribuido no existió".
- 4.2. En **dos (2) expedientes**, se ha detectado la determinación de la caducidad de la acción disciplinaria, lo cual refleja una carencia de gestión adecuada por parte del Grupo Disciplinario.

En relación a la caducidad de los expedientes disciplinarios, se ha constatado que de los veinte (20) expedientes terminados en el año 2018, dos (2) fueron archivados debido a la caducidad de la facultad de la acción disciplinaria. Esta omisión, posiblemente fue el resultado de negligencia e ineficacia, que ha culminado en la caducidad de la acción disciplinaria, siendo una consecuencia directa de la falta de gestión y de una carga procesal inadecuada por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario. Dicha situación contradice lo establecido en el ARTÍCULO 12 de la Ley 734 de 2002, que dispone: "Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código."

Este escenario claramente identifica un hallazgo que debe ser incorporado en el plan de mejoramiento y posteriormente ser supervisado de cerca por la Oficina de Control Interno de Gestión.

En resumen, se concluye que el Grupo de Control Interno Disciplinario ha permitido la ocurrencia de la caducidad de la acción disciplinaria. Por lo tanto, en vista de lo expuesto, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

- 4.3. En **dos (2) expedientes**, se ha observado la prescripción de la acción disciplinaria, lo que refleja una falta de impulso procesal y gestión por parte del Grupo Disciplinario, circunstancia que materializa lo establecido en **el artículo 132** de la Ley 1474 de 2011, el cual refiere:

ARTÍCULO 132. Caducidad y prescripción de la acción disciplinaria. El artículo 30 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

"La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.

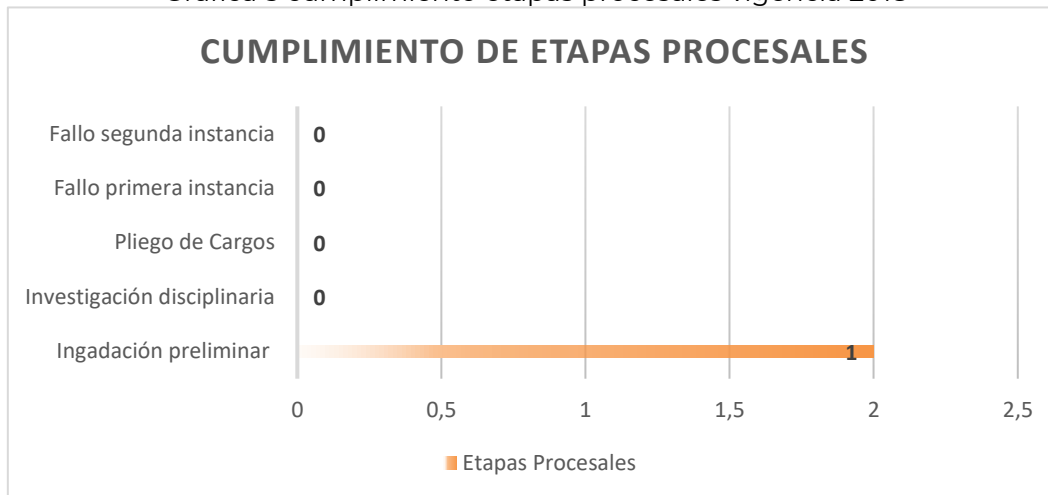
La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

PARÁGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido a los tratados internacionales que Colombia ratifique".

El hallazgo identificado a raíz de lo observado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, con el fin de ser objeto de un seguimiento posterior por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión, así mismo, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

4.4. **De los dos (2) expedientes** que han sido finalizados debido a la caducidad de la acción disciplinaria, se ha constatado que un (1) expediente cuenta con auto de indagación preliminar, mientras que en el otro expediente (1) no se llevó a cabo la etapa de indagación preliminar, como se detalla en la gráfica 5 presentada a continuación.

Gráfica 5 cumplimiento etapas procesales vigencia 2018



FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

La situación descrita conlleva al incumplimiento de lo estipulado en el **ARTÍCULO 12** de la Ley 734 de 2002, el cual establece que el funcionario competente impulsará la actuación disciplinaria de manera oficiosa y cumplirá rigurosamente con los plazos establecidos en dicho código.

Adicionalmente, el hallazgo identificado constituye un elemento relevante que debe ser considerado en el plan de mejoramiento, con el propósito de que sea objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

- 4.5. En el proceso de análisis de los **veinte (20) expedientes** disciplinarios correspondientes a la vigencia 2018 (152, 036, 040, 091, 094, 039, 123, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 157, 270, 271, 272), que fueron utilizados como base para llevar a cabo la auditoría, se ha observado que la notificación del acto administrativo que declara la caducidad de la facultad sancionatoria, emitido por la Delegatura del Control, se realiza de manera tardía al Grupo Disciplinario. Esta notificación se efectúa entre 12 y 24 meses después de la expedición del acto, lo que resulta en la disminución del tiempo para ejercer la potestad de la acción disciplinaria por parte de la entidad.

Este hecho plantea una disconformidad con los plazos y procedimientos establecidos y conlleva al incumplimiento de lo establecido en el numeral 34 del artículo 34 Ley 734 de 2002 que establece como uno de los deberes de los servidores públicos: *“Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de las cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.”*

El hallazgo identificado a raíz de lo observado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, con el fin de ser objeto de un seguimiento posterior por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

- 4.6. En relación con el expediente **130-2018**, se ha detectado una irregularidad sustantiva en la manera en que la entidad ha calculado los plazos de la acción disciplinaria. Específicamente, se constató que los términos fueron contabilizados de manera equivocada, al considerar el inicio desde la interposición de la queja, denuncia o actuación de oficio de los hechos que originaron la facultad sancionatoria.

Este enfoque omite considerar que los plazos deberían comenzar a correr a partir de la caducidad de la facultad sancionatoria, la cual fue originada el **02/06/2017**. En consecuencia, la acción disciplinaria debería haber culminado el **18/11/2022**. Esta discrepancia revela una falta de experiencia, conocimiento y preparación por parte del profesional a cargo del proceso.

Es relevante señalar que esta circunstancia podría conllevar a un posible incumplimiento de lo establecido en el **artículo 132** de la **Ley 1474 de 2011**, que aborda las condiciones de la caducidad en los procesos disciplinarios.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

ARTÍCULO 132. Caducidad y prescripción de la acción disciplinaria. El artículo 30 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

"La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y **para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.**

La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

PARÁGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido a los tratados internacionales que Colombia ratifique.

La identificación de las circunstancias mencionadas da lugar a un hallazgo significativo, el cual debe ser incorporado en el plan de mejoramiento para posterior seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

5. Revisión y análisis de expedientes disciplinarios vigencia 2019.

Durante el proceso de auditoría, el equipo auditor llevó a cabo una revisión exhaustiva de los expedientes disciplinarios correspondientes a la vigencia 2019, lo cual arrojó los siguientes hallazgos:

- 5.1. En el expediente con número **810-2019** se constató la emisión del auto inhibitorio **20203400013038** como resolución del proceso disciplinario.
- 5.2. El expediente disciplinario **No. 355 – 2019** no contiene la totalidad de documentos, ya que no se evidenció el auto correspondiente a la terminación y/o archivo del proceso disciplinario.

Situación que incumple con lo establecido en el artículo 164 de la Ley 734 de 2002 **Archivo definitivo que a la letra dice:** En los casos de terminación del proceso disciplinario previsto en el artículo 73 y en el evento consagrado en el inciso 3° del artículo 156 de este código, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada.

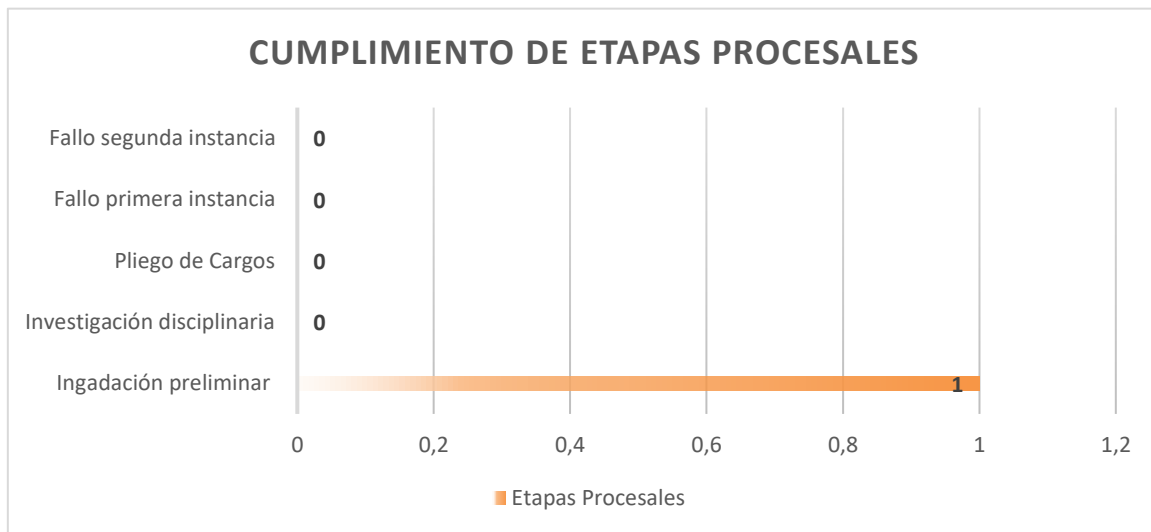
El hallazgo identificado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, a fin de ser objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

- 5.3. Se identificaron **ciento noventa y nueve (199)** expedientes en los cuales se presentó la caducidad de la acción disciplinaria debido a una falta de gestión administrativa por parte del Grupo

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Disciplinario. Esta situación se origina en la ausencia de documentos que evidencien el cumplimiento de las etapas del proceso disciplinario (ver gráfica 6).

Gráfica 6 Cumplimiento etapas procesales vigencia 2019



En relación a la caducidad de los expedientes disciplinarios, se ha constatado que del 100% de la muestra auditada, es decir, de los doscientos uno (201) expedientes terminados en el año 2019, el 99% de expedientes que corresponden ciento noventa y nueve (199), fueron archivados debido a la caducidad de la facultad de la acción disciplinaria. Esta omisión, posiblemente fue el resultado de negligencia e ineficacia, que ha culminado en la caducidad de la acción disciplinaria, siendo una consecuencia directa de la falta de gestión y de una carga procesal inadecuada por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario. Dicha situación contradice lo establecido en el ARTÍCULO 12 de la Ley 734 de 2002, que dispone: "Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código."

Este escenario claramente identifica un hallazgo que debe ser incorporado en el plan de mejoramiento y posteriormente ser supervisado de cerca por la Oficina de Control Interno de Gestión.

En resumen, se concluye que el Grupo de Control Interno Disciplinario ha permitido la ocurrencia de la caducidad de la acción disciplinaria. Por lo tanto, en vista de lo expuesto, se procederá a informar a la

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

- 5.4. Adicionalmente, en el transcurso de la auditoría, se evidenció que el acto administrativo que declara la caducidad de la facultad sancionatoria, emitido por la Delegatura del Control, se notifica de manera extemporánea al Grupo de Control Interno Disciplinario. Esta falta de oportunidad en la notificación se manifiesta en retrasos de entre 1 y 4 años posteriores a la fecha de expedición, lo que resulta en la pérdida de la potestad de la acción disciplinaria.

Este hecho plantea una disconformidad con los plazos y procedimientos establecidos y conlleva al incumplimiento de lo establecido en el numeral 34 del artículo 34 Ley 734 de 2002 que establece como uno de los deberes de los servidores públicos: *“Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.”*

El hallazgo identificado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, a fin de ser objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

- 5.5. Una vez analizados los expedientes disciplinarios **479, 691, 763, 775, 500, 247, 761, 525, 431 y 418**, el equipo auditor evidenció que el Grupo Disciplinario contabilizó de manera incorrecta los términos para ejercer la acción disciplinaria, lo anterior teniendo en cuenta que la contabilización de los términos se inició a partir de la ocurrencia de los hechos que motivaron la sanción y no desde la caducidad de la facultad sancionatoria en la Delegatura para el Control. Además, se omitió considerar la suspensión de términos decretada durante la emergencia sanitaria COVID-19.

La situación enunciada contraviene lo estipulado en el artículo 132 de la Ley 1474 de 2011, que refiere:

ARTÍCULO 132. Caducidad y prescripción de la acción disciplinaria. El artículo 30 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

"La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.

La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

PARÁGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido a los tratados internacionales que Colombia ratifique

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

El hallazgo identificado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, a fin de ser objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión. Así mismo, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

5.6. Durante la minuciosa revisión de los archivos documentales de los expedientes 474 y 492 del año 2019, se han identificado situaciones relevantes que requieren atención y corrección.

- **Expediente 474 de 2019:** En este caso, se ha verificado que la caducidad de la facultad sancionatoria, decretada por la Delegatura para el Control el 17 de diciembre de 2010, dio lugar a la caducidad de la acción disciplinaria el 18 de diciembre de 2015. Sin embargo, el acto administrativo que formalizó la declaración de caducidad de la facultad sancionatoria fue remitido al Grupo de Control Interno Disciplinario el 4 de junio de 2019, lo cual representó un lapso de cuatro (4) años después de que ocurriera la caducidad de la potestad disciplinaria.
- **Expediente 492 de 2019:** Similarmente, en este expediente se constató que la caducidad de la facultad sancionatoria, decretada por la Delegatura para el Control el 29 de marzo de 2009, condujo a la caducidad de la acción disciplinaria el 30 de marzo de 2014. No obstante, el acto administrativo que oficializó la declaración de caducidad de la facultad sancionatoria fue remitido al Grupo de Control Interno Disciplinario el 4 de junio de 2019, cuando la caducidad de la acción disciplinaria ya había tenido lugar.

Este hecho plantea una disconformidad con los plazos y procedimientos establecidos y conlleva al incumplimiento de lo establecido en el numeral 34 del artículo 34 Ley 734 de 2002 que establece como uno de los deberes de los servidores públicos: *“Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.”*

El hallazgo identificado a raíz de lo observado debe ser incorporado en el plan de mejoramiento, con el fin de ser objeto de un seguimiento posterior por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión, así mismo, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

5.7. En cuanto al archivo de la gestión documental correspondiente a los expedientes de la vigencia 2019, el equipo auditor evidenció desorganización en cuanto a alteración del orden original y cronológico, por ejemplo, en el proceso **522 de 2019**, se observó documentos correspondientes a otro proceso, y el expediente **355 de 2019**, carece del auto de terminación y/o archivo del proceso.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

Este análisis detallado resalta la necesidad imperativa de abordar estas problemáticas y adoptar medidas correctivas adecuadas para optimizar la gestión documental de los expedientes disciplinarios y garantizar la integridad y eficiencia del proceso.

Lo anterior, conlleva a la Infracción de las disposiciones Legales contenidas en el artículo 99 de la Ley 734 de 2002 ARTÍCULO 99 que establece:

Reconstrucción de expedientes. Cuando se perdiere o destruyere un expediente correspondiente a una actuación en curso, el funcionario competente deberá practicar todas las diligencias necesarias para lograr su reconstrucción. Para tal efecto, se allegarán las copias recogidas previamente por escrito o en medio magnético y se solicitara la colaboración de los sujetos procesales, a fin de obtener copia de las diligencias o decisiones que se hubieren proferido; de igual forma se procederá respecto de las remitidas a las entidades oficiales.

Cuando los procesos no pudieren ser reconstruidos, deberá reiniciarse la actuación oficiosamente.

El incumplimiento de estos preceptos legales constituye una irregularidad que merece la debida atención. Es necesario incluir este hallazgo en el plan de mejoramiento, a fin de asegurar su abordaje y seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión. La corrección de este aspecto resulta crucial para salvaguardar el cumplimiento normativo y la eficacia de los procesos disciplinarios en curso.

6. Revisión y análisis de los Expedientes Disciplinarios: Vigencia 2021 y 2022

En el marco de nuestra revisión exhaustiva y análisis de los expedientes disciplinarios correspondientes a las vigencias 2021 y 2022, hemos constatado diversas observaciones que detallamos a continuación:

- 6.1. **Vigencia 2021:** Durante el proceso de revisión, el equipo auditor observó que el expediente No. 041 de 2021 ha sido concluido y archivado. Esto se ha fundamentado en la emisión de una decisión inhibitoria por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario. Dicha resolución ha sido acorde con lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 150 de la Ley 734 de 2002, relativo a situaciones de hechos disciplinariamente irrelevantes.
- 6.2. **Vigencia 2022:** Los expedientes **007-2022, 042-2022, 044 de 2022** fueron concluidos mediante la emisión del auto inhibitorio, en concordancia con las directrices establecidas en el parágrafo 1 del artículo 150 de la Ley 734 de 2002, aplicadas a casos de hechos disciplinariamente irrelevantes.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

6.3. Los expedientes **003-2022, 004-2022, 010-2022**, su cierre ha sido justificado en función de la caducidad de la acción disciplinaria.

En relación a la caducidad de los expedientes disciplinarios, se ha constatado que tres (3) expedientes terminados en el año 2022, fueron archivados debido a la caducidad de la facultad de la acción disciplinaria. Esta omisión, posiblemente fue el resultado de negligencia e ineficacia, que ha culminado en la caducidad de la acción disciplinaria, siendo una consecuencia directa de la falta de gestión y de una carga procesal inadecuada por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario. Dicha situación contradice lo establecido en el ARTÍCULO 12 de la Ley 734 de 2002, que dispone: "Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código."

Lo evidenciado genera un hallazgo que debe ser incorporado en el plan de mejoramiento para posteriormente seguimiento por la Oficina de Control Interno de Gestión.

En resumen, se concluye que el Grupo de Control Interno Disciplinario ha permitido la ocurrencia de la caducidad de la acción disciplinaria. Por lo tanto, en vista de lo expuesto, se procederá a informar a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las indagaciones pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 734 del 2002.

Para concluir, después de un minucioso análisis de la gestión documental en cada uno de los expedientes donde las irregularidades previamente señaladas han sido identificadas y detalladas en el presente informe, se ha elaborado la Tabla N° 1. Esta tabla recoge los expedientes considerados como muestra para la auditoría, correspondientes a las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

Tabla 1 Expedientes tomados como muestra para la auditoría

VIGENCIA	NO. EXPEDIENTES
2017	NOVENTA Y UNO (91) EXPEDIENTES 147; 215; 268; 519; 527; 345; 016; 117; 160; 162; 164; 165; 166; 172; 180; 181; 183; 157; 113; 122; 124; 125; 131; 138; 144; 145; 149; 150; 509; 528; 533; 552; 555; 557; 558; 560; 563; 570; 559; 422; 427; 435; 447; 450; 455; 456; 458; 462; 466; 469; 017; 044; 060; 063; 079; 092; 094; 100; 111; 117; 199; 202; 216; 226; 229; 246; 253; 260; 266; 267; 276; 296; 303; 304; 308; 312; 333; 371; 380; 384; 396; 415; 419; 420; 421; 476; 481; 482; 484; 491; 494.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

	2018	VEINTE (20) EXPEDIENTES 152; 036; 040; 091; 094; 039; 123; 125; 127; 128; 129; 130; 131; 132; 133; 134; 157; 270; 271; 272;
	2019	CIENTO NOVENTA Y NUEVE (199) EXPEDIENTES 479; 691; 731; 763; 775; 500; 186; 241; 235; 216; 212; 206; 200; 199; 198; 193; 192; 191; 190; 189; 247; 254; 256; 257; 258; 261; 262; 265; 267; 268; 281; 282; 283; 286; 288; 297; 309; 314; 315; 323; 325; 326; 336; 334; 337; 339; 343; 348; 355; 185; 184; 019; 025; 033; 040; 053; 166; 175; 176; 183; 352; 353; 354; 360; 376; 377; 378; 653; 499; 654; 501; 655; 502; 684; 503; 704; 504; 705; 505; 706; 507; 711; 508; 715; 510; 730; 512; 743; 513; 744; 514; 745; 515; 746; 516; 754; 517; 756; 518; 759; 522; 761; 524; 762; 525; 766; 527; 767; 537; 769; 541; 770; 549; 771; 551; 789; 554; 791; 560; 792; 564; 834; 565; 798; 566; 569; 820; 571; 822; 574; 823; 575; 824; 576; 833; 578; 835; 579; 832; 580; 831; 586; 826; 468; 827; 467; 466; 005; 464; 462; 461; 906; 450; 898; 449; 896; 446; 893; 440; 892; 435; 867; 431; 855; 430; 857; 418; 853; 248; 332; 356; 357; 358; 380; 402; 403; 404; 405; 406; 408; 409; 410; 469; 470; 474; 478; 485; 486; 488; 490; 492; 493; 495; 496; 497; 498; 395; 396; 399; 400; 763; 775; 500; 431; 418;
	2021	UN (1) EXPEDIENTE 041
	2022	SEIS (6) EXPEDIENTES 003; 004; 007; 010; 042; 044;

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

CUADRO DE HALLAZGOS			
VIGENCIA 2017		VIGENCIA 2018	
3.1.3	3.1.7	4.2	4.4
3.1.4	3.1.8	4.3	4.5
3.1.5	3.1.9	4.6	
3.1.6	3.1.10		
VIGENCIA 2019		VIGENCIA 2021 Y 2022	
5.2	5.5	6.3	
5.3	5.6		
5.4	5.7		

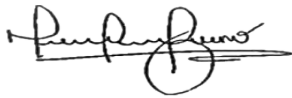
RECOMENDACIONES

- La entidad está obligada a observar el proceso disciplinario de acuerdo con las disposiciones normativas aplicables a dicho procedimiento. Es necesario establecer mecanismos que refuercen la implementación de los principios de celeridad y eficacia, asegurando así el oportuno inicio y desarrollo de las distintas etapas de las actuaciones disciplinarias.
- Además, es crucial la implementación de estrategias de seguimiento y control que guíen a los responsables designados para ejecutar cada fase procesal de acuerdo con los plazos establecidos en la normativa que regula dicho proceso. La incorporación de herramientas tecnológicas que registren alertas sobre la aproximación de vencimientos de términos se revela esencial para prevenir la materialización de riesgos asociados a la prescripción y la caducidad de la acción disciplinaria.
- En paralelo, se deben llevar a cabo campañas de capacitación y preparación a los funcionarios y/o contratistas, con el propósito de asegurar la correcta aplicación de los criterios jurídicos establecidos en la Ley 734 de 2002 en comparación con la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.
- El proceso sometido a auditoría debe garantizar la adecuada organización y reconstrucción de los expedientes disciplinarios, conforme a lo dispuesto en la Ley 734 de 2002, y la Ley 594 de 2000, junto con sus respectivos decretos reglamentarios.

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	

CONCLUSIONES

- Durante el proceso de auditoría, se pudo constatar la presencia constante de debilidades y deficiencias en la ejecución de cada una de las etapas procesales del procedimiento disciplinario. Esta problemática resultó en la prescripción y caducidad de los casos, sin que se evidencien responsables identificados por posibles falencias en la gestión u omisiones por parte de aquellos encargados de la conducción del proceso. Estos responsables no cumplieron con sus deberes y funciones en la ejecución de la acción disciplinaria.
- Es evidente la falta de comprensión y el presunto desconocimiento de competencias por parte del líder del proceso. A su vez, este líder supervisaba a funcionarios y profesionales contratistas que no cumplieron adecuada y puntualmente con las exigencias normativas que rigen el procedimiento disciplinario.
- Adicionalmente, nuestra auditoría también ha detectado que los actos administrativos que declaran la caducidad de la facultad sancionatoria no se notifican oportunamente al Grupo de Control Interno Disciplinario. Esta tardanza en la notificación, que llega a alcanzar un periodo de cuatro (4) años desde la expedición del acto, impacta directamente los plazos para llevar a cabo la acción disciplinaria, mermando su efectividad.
- Las situaciones identificadas representan hallazgos sustanciales que requieren ser abordados de manera integral y prioritaria y deben ser incluidos en el plan de mejoramiento institucional. Dicho plan permitirá al proceso auditado implementar medidas correctivas y preventivas que fortalezcan la gestión disciplinaria, fomentando la eficiencia y el apego a los procedimientos normativos. Su seguimiento detallado quedará bajo la responsabilidad de la Oficina de Control Interno de Gestión.
- Es necesario que el Grupo Disciplinario lleve a cabo una investigación interna dentro de la dependencia para esclarecer los hechos que han sido identificados en el informe. Posteriormente, será necesario que notifiquen a las entidades competentes sobre estas situaciones para que puedan llevar a cabo las investigaciones correspondientes y remitir copia a la Oficina de Control Interno de Gestión.



ELIZABETH OVIEDO BUENO

Apoyo a la Gestión Oficina de Control Interno



MONICA AMPARO VARÓN AGUIRRE.

Jefe Oficina de Control Interno

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectoado por:	ELIZABETH OVIEDO- MÓNICA AMARO VARÓN- ANA MARIA CHOGO – LIZ DIANA MUETE MATIZ
Revisado para firma por	MONICA AMPARO VARON AGUIRRE.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.	