**INFORME EJECUTIVO**

**AUDITORÍA INTERNA**

**CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO – INSTRUCCIÓN Y JUZGAMIENTO 2022-2024**

|  |  |
| --- | --- |
| **FECHA DE COMUNICACIÓN INFORME FINAL** | 20 de diciembre de 2024 |

**EQUIPO:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo/ Rol** | **Dependencia** |
| Yanira Villamil Suzunaga  | Jefe Oficina de Control Interno - Directora de Auditoría | Oficina de Control Interno |
| Luis Antonio Guerrero Benavides  | Profesional Especializado - Coordinador Grupo de Procesos de Apoyo - Supervisor de Auditoría |
| Flor Alicia Rojas Aguilar - Profesional Especializado OCI | Profesional Especializado - Administrador Público - Líder de Equipo Auditor |
| **AUDITORES** |
| Flor Alicia Rojas Aguilar | Administrador Público - Profesional Especializado  | Oficina de Control Interno |
| José Sebastián Velásquez Aguirre | Abogado - Contratista |
| Sandra Isabel Anaya Flórez | Abogada - Contratista |
| Diana Paola Cetina Gómez | Abogada - Contratista |

# **OBJETIVOS****:**

* 1. **Objetivo general**

Evaluar en forma independiente y objetiva la gestión del Control Disciplinario Interno en el ICBF con el fin de verificar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias e internas aplicables al ejercicio de esta función.

* 1. **Objetivos específicos**

**Verificar en relación con el Control Disciplinario Interno del ICBF:**

1.2.1. Organización administrativa

1.2.2. Actividades encaminadas a la prevención de la falta disciplinaria.

1.2.3. Gestión de los riesgos y controles

1.2.4. Evaluación y trámite de las noticias disciplinarias

1.2.5. Trámite de las investigaciones disciplinarias

1.2.6. Gestión del juzgamiento disciplinario.

1.2.7. Aplicación de controles y puntos de control definidos, que sean apropiados y se mejoren permanentemente de acuerdo con la evolución de la entidad.

1.2.8. Monitoreo y seguimiento.

**Identificar:**

1.2.9. Oportunidades de Mejora.

# **ALCANCE:**

**Procesos:**

**Estratégicos**: Mejora e Innovación

**De apoyo**: Gestión del Talento Humano y Adquisición de Bienes y Servicios

**De evaluación**: Monitoreo y Seguimiento a la Gestión"

**Sedes:**

**Dirección General**: Avenida Carrera 68 No 64C-75 y Avenida Carrera 68 No. 75A- 50, Centro Comercial y Empresarial Metrópolis (Bogotá).

**Período Auditado:** 01 de enero de 2022 al 31 de julio de 2024.

**Nota:** en el alcance se incluyeron los expedientes disciplinarios activos para las vigencias 2022, 2023 y corte a 31/07/2024, independientemente de la fecha de recibo de la noticia disciplinaria.

# **RELACIÓN DE HALLAZGOS**

Se presentaron 13 No Conformidades, de acuerdo con la relación presentada en la siguiente tabla:

**Tabla N° 1. No Conformidades por Temas y Proceso**

| **TEMA** | **PROCESO** | **NO CONFORMIDAD** |
| --- | --- | --- |
| Gestión de Riesgos - Seguimiento y Monitoreo | Mejora e Innovación | 1 |
| Indagación Preliminar - Procedencia, fines y trámite | Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario - Instrucción | 1 |
| Investigación Disciplinaria - Fines, Trámite y Cierre | Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario - Instrucción | 1 |
| Indagación Previa - Procedencia, Objetivo y Trámite | Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario - Instrucción | 1 |
| Investigación Disciplinaria - Comunicación Viceprocuraduría | Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario - Instrucción | 1 |
| Investigación Disciplinaria - Apelación Decisión (Segunda Instancia) | Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario - Instrucción -Segunda Instancia | 1 |
| Fijación del Juzgamiento a Seguir | Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario - Juzgamiento | 1 |
| Investigación Disciplinaria Casos OCI | Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario - Instrucción | 1 |
| Etapa Precontractual – Componente Jurídico – Selección del Contratista | Adquisición de Bienes y Servicios | 1 |
| Etapa de Ejecución – Componente Jurídico – Publicación en Secop II | Adquisición de Bienes y Servicios | 1 |
| Etapa de Ejecución – Componente Jurídico – Coherencia Actividades con Objeto Contractual | Adquisición de Bienes y Servicios | 1 |
| Etapa de Poscontractual – Componente Jurídico – Cierre Proceso Contractual en Secop II | Adquisición de Bienes y Servicios | 1 |
| Información y Comunicación – Directorio Activo - SCAD | Gestión de la Tecnología e Información | 1 |
| **TOTAL** | **13** |

# **OTRAS SITUACIONES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **RIESGOS** | **BUENAS PRÁCTICAS** | **OPORTUNIDADES** | **RECOMENDACIONES DE MEJORA** |
| 0 | 0 | 0 | 9 |

# **CONCLUSIONES RELEVANTES**

De acuerdo con el alcance y los resultados de las pruebas de auditoría aplicadas, se concluye:

En cuanto a la verificación de la organización administrativa interna de la función disciplinaria se observó que el ICBF emitió los actos modificatorios de los grupos internos de trabajo y sus funciones, al igual que los manuales de funciones de los empleos con funciones disciplinarias tanto en las etapas de instrucción como de juzgamiento para dar cumplimiento a lo definido en la Ley 1952 de 2019; el último estudio de cargas laborales fue realizado en la 2020 antes de entrar a regir la Ley 1952 de 2019 sin considerar la etapa de juzgamiento disciplinario; tampoco se ha definido documentación para la etapa de juzgamiento disciplinario para primera y para segunda instancia.

Las actividades encaminadas a la prevención de la falta disciplinaria son adelantadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Respecto a la Gestión de los riesgos y controles se han identificado únicamente para la etapa de instrucción a pesar de que pueden presentarse en cualquiera de las etapas del proceso disciplinario.

De los **52 (100%)** casos revisados como muestra de expedientes disciplinarios se encontró que en **33 (63,46%)** de ellos ha operado el fenómeno de la **Prescripción de la Acción Disciplinaria** y en **1 (19,23%)** se presentó la caducidad para el inicio de la misma acción.

De los **18 (100%)** casos revisados como muestra de informes de auditoría trasladados por parte de la Oficina de Control Interno a la Oficina de Control Interno Disciplinario se encontró que en **11 (61,11%)** ha operado el fenómeno de la **Prescripción de la Acción Disciplinaria** y en **1 (5,55%)** se presentó la caducidad para el inicio de la acción disciplinaria.

Considerando la información suministrada por la Secretaría General – Grupo de Juzgamiento Disciplinario se determinó que de los **27 (100%)** fallos emitidos en primera instancia (2022-2024) **23** (**85,19%)** corresponden a sanciones contra personas que laboran en asuntos del proceso Protección asociados al Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos; **3 (11,11%)** corresponden a personas que incumplen sus funciones o abandonan el cargo y **1 (3,70%)** se refiere a personas que no gestionan adecuadamente los bienes a cargo, según se detalla a continuación:

**Tabla N° 2. Principales faltas por proceso - fallo en primera instancia**

**(2022, 2023 y 2024)**

| **PROCESO/FALTA COMETIDA** | **CANTIDAD** | % |
| --- | --- | --- |
| **Protección** | **23** | **85,19%** |
| PARD - Pérdida de competencia  | 21 | 77,78% |
| PARD- Violación al Debido Proceso  | 2 | 7,41% |
| **Gestión del Talento Humano** | **3** | **11,11%** |
| Incumplimiento de Funciones y Deberes  | 2 | 7,41% |
| GH Abandono del Cargo | 1 | 3,70% |
| **Servicios Administrativos** | **1** | **3,70%** |
| Administración, negligencia, custodia, mantenimiento y uso adecuado de bienes | 1 | 3,70% |
| **TOTAL** | **27** | **100%** |

# **RECOMENDACIONES RELEVANTES**

De acuerdo con el alcance y los resultados de las pruebas de auditoría aplicadas, se recomienda:

**Desde el Proceso de Gestión del Talento:**

* En conjunto con el proceso de Direccionamiento Estratégico continuar con el trámite de modificación del Decreto 987 de 2012 - estructura ICBF y funciones de las dependencias ICBF para adecuar la función disciplinaria acorde a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021) en cuanto a la independencia que de las etapas (instrucción y juzgamiento), así mismo confirmar la necesidad de ajustar el estudio de cargas y la documentación de la función disciplinaria para cada etapa.
* Impulsar acciones que permitan prevenir la falta disciplinaria considerando que la mayor parte de los fallos disciplinarios en primera instancia corresponden a sanciones contra personas que laboran en el proceso Protección asociadas al Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos.

**Desde el Proceso de Mejora e Innovación:**

* Revisar y determinar la necesidad de ajustar las matrices de riesgos, así como formalizar los controles y planes de tratamiento en relación con la etapa de juzgamiento teniendo en cuenta que los riesgos pueden materializarse en todas las etapas.
* Revisar y considerar integralmente las causas generadoras de cada riesgo para fortalecer los controles existentes y los planes de tratamiento de modo que permita reducir la probabilidad de ocurrencia o mitigar el impacto cuando se presentan en cada etapa.

**Desde el Proceso de Gestión del Talento Humano – Control Interno Disciplinario:**

* Revisar las normas descritas en la matriz de activos de información para los activos de la función disciplinaria, toda vez que en la columna donde se relaciona únicamente la *“Ley por la cual es Reservada”* se describe *“Ley 734 de 2002”*, sin considerar otras normas como el Código General Disciplinario y la Ley de Tratamiento de Datos Personales (Ley 1581 de 2012).
* En conjunto con el Proceso de Servicios Administrativos revisar la necesidad de ajustar la tabla de retención documental para la función disciplinaria conforme a los cambios institucionales (etapas de instrucción y juzgamiento).
* En conjunto con el Proceso de Gestión de la Tecnología e Información revisar las políticas del servicio en cuanto a los usuarios del Sistema de Control de Control de Asuntos Disciplinarios - SCAD (OCID y Secretaría General – Grupo de Juzgamiento Disciplinario) y proceder con los ajustes que se requieran.
* En conjunto con el Proceso de Gestión de la Tecnología e Información revisar la viabilidad de actualizar la herramienta Sistema de Control de Control de Asuntos Disciplinarios – SCAD teniendo en cuenta que funciona con Windows 10 y puede estar en riesgo de obsolescencia, o acudir al mercado para conocer una alternativa más eficiente que permita incorporar mejores prácticas para controlar los procesos disciplinarios en cada una de sus etapas.
* En conjunto con el Proceso de Monitoreo y Seguimiento a la Gestión revisar la necesidad de definir indicadores para medir la gestión en la etapa de juzgamiento disciplinario.

Atentamente,

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Yanira Villamil S.**

**Jefe de Oficina de Control Interno**

Elaboró: Flor Alicia Rojas Aguilar \_\_\_- Profesional Especializado OCI

Revisó: Flor Rocío Patarroyo Suárez \_\_\_\_\_\_\_\_- Coordinadora Grupo Procesos de Apoyo OCI