
	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	1 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

AUDITORIA INTERNA DE GESTION

CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO


OFICINA DE CONTROL INTERNO

BOGOTA, ENERO DE 2017

	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	2 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CRITERIOS DE AUDITORIA	4
3. OBJETIVO.....	5
4. ALCANCE.....	5
5. EQUIPO DE TRABAJO	5
6. METODOLOGIA APLICADA	5
7. CONTEXTO DEL PROCESO A AUDITAR.....	6
8. ESTADO DE LOS HALLAZGOS VIGENTES	6
9. DESARROLLO DE LA AUDITORIA	8
10. ASPECTOS POR RESALTAR Y MEJORAS EVIDENCIADAS.....	8
11. OBSERVACIONES	15
12. NO CONFORMIDADES.....	15
13. RECOMENDACIONES	15
14. CONCLUSIONES	16

	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	3 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

AUDITORIA INTERNA DE GESTION CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

1. INTRODUCCIÓN

El control disciplinario consiste en el poder punitivo del cual es titular el Estado frente a la violación de la Constitución, la ley o el reglamento por parte de los servidores públicos (artículos 6° y 124 C.P.), lo que a su vez le permite ejercer una continua vigilancia a la conducta oficial de las personas que desempeñan funciones públicas. La jurisprudencia la ha entendido como *“un presupuesto necesario para que en un Estado de Derecho se garantice el buen nombre y la eficacia de la administración”*¹, y por ende, constituye un pilar fundamental de la administración pública porque garantiza los fines esenciales del Estado, permitiendo que esa función se realice de acuerdo con los postulados constitucionales, en beneficio de la comunidad y sin detrimento de los derechos y libertades de los ciudadanos².

En el diseño constitucional trazado por la Carta Política de 1991, la función disciplinaria no se concentra en cabeza de un único organismo; por el contrario, existe una desconcentración de esa función entre diferentes órganos y entidades del Estado, en procura de hacer más efectiva la vigilancia y el control de los servidores públicos a quienes se les exige un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones.


De esta forma, el control disciplinario se desarrolla por dos vías: (i) mediante el control disciplinario externo, que de acuerdo con los artículos 118 y 277-6 de la Constitución, es ejercido de forma preferente por el Procurador General de la Nación, sus delegados y agentes, correspondiéndole adelantar la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, llevar a cabo las investigaciones bajo el amparo de la potestad disciplinaria e imponer las respectivas sanciones; y, (ii) a través del control disciplinario interno que es ejercido por cada entidad que hace parte de la administración pública.

Con la expedición del actual Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002), se avanzó efectivamente en el rediseño disciplinario. De acuerdo con el artículo 2° de dicho código, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. Dicho conocimiento implica el investigar y fallar en primera instancia los procesos que en sede de control disciplinario interno se adelanten.

Para cumplir los fines anteriormente señalados, el IDIPRON, mediante la Resolución No. 139 del 03 de agosto de 2005, creó el grupo de Control Interno Disciplinario, Adscrita a la Dirección General, que

¹ Sentencia C-996 de 2001 (MP Alfredo Beltrán Sierra).

² Al respecto se pueden consultar las sentencias C-996 de 2001 (MP Alfredo Beltrán Sierra), C-095 de 2003 (MP Rodrigo Escobar Gil), C-1061 de 2003 (MP Rodrigo Escobar Gil), C-826 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva) y C-634 de 2014 (MP Mauricio González Cuervo).


	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	4 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

adelantaría las investigaciones disciplinarias contra los funcionarios del instituto. Posteriormente, por medio del acuerdo No. 02 del 2011 se modificó el acuerdo 02 de 2010, adscribiendo el grupo formal de trabajo para el ejercicio de la Función de Control Interno Disciplinario a la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera, garantizando su autonomía e imparcialidad. Adicionalmente, la resolución No. 91 del 2011, creó el grupo de trabajo para el ejercicio del Control Interno Disciplinario en el IDIPRON, a cargo del Subdirector Técnico Administrativo y Financiero.

Este informe contiene los resultados del desarrollo de la auditoria a la Gestión del Grupo de Control Interno disciplinario del IDIPRON durante la vigencia 2015, verificando el cumplimiento de la normatividad vigente, de los objetivos y metas establecidas.

2. CRITERIOS DE AUDITORIA

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 734 de 2002 *“Código Disciplinario Único”*
- Ley 909 de 2004 *“Carrera Administrativa”*
- Ley 906 de 2004 *“Código de Procedimiento Penal”*
- 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 190 de 1995 *“Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la modalidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción Administrativa”*
- Decreto 4485 del 2009 *Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública NTCGP 1000:2009*
- Decreto 652 del 28 de diciembre de 2011 *“Por medio del cual se adopta la Norma Técnica Distrital del Sistema Integrado de Gestión para las Entidades y Organismos Distritales - NTD:SIG 001:2011”*
- Ley 1564 de 2012 *“Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 943 de 2014 *“Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).*

	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	5 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

- Directiva 003 de 2013 "*Directrices para prevenir conductas irregulares relacionadas con incumplimiento de los manuales de funciones y de procedimientos y la pérdida de elementos y documentos público*".
- Manuales, Instructivos y Procedimientos Internos.

3. OBJETIVO

Evaluar la gestión que en materia disciplinaria se adelantó en el IDIPRON durante la vigencia 2015, verificando su funcionamiento, revisando el cumplimiento de la normatividad vigente y los principios de la administración pública en el marco del SIGID.

4. ALCANCE


Revisión de la gestión relacionada con las indagaciones e investigaciones disciplinarias activas durante el 2015 que no fuesen objeto de reserva, incluyendo dentro de la gestión las quejas radicadas y registradas, las investigaciones e indagaciones activas e iniciadas, el archivo documental del proceso y los recursos interpuestos y resueltos.

5. EQUIPO DE TRABAJO

ROLES EN LA AUDITORIA	NOMBRE	COMPETENCIAS
AUDITOR LIDER	Leandro Tarazona	Revisión de los aspectos relacionados con la Gestión Jurídica, procedimientos, controles internos, riesgos y aplicación de normas técnicas.

6. METODOLOGIA APLICADA

- a) Análisis y revisión del marco normativo vigente, políticas y directrices relacionadas.
- b) Solicitud y recopilación de información sobre los procesos disciplinarios.
- c) Revisión, verificación y análisis de la totalidad de la información recaudada.
- d) Articulación de las evidencias productos de la auditoría en el informe.
- e) Consolidación de información y elaboración del informe de auditoría

	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	6 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014


7. CONTEXTO DEL PROCESO A AUDITAR

La función constitucional del Derecho Disciplinario es el aseguramiento de los principios de moralidad, eficacia, eficiencia, transparencia, neutralidad política y objetividad en el cumplimiento de las funciones oficiales a cargo del Estado y los particulares que ejercen funciones públicas. La acción disciplinaria tiene como uno de sus propósitos primordiales controlar la conducta oficial de los servidores del estado, para que estos cumplan con las funciones del cargo que desempeñan, lo cual se logra a través de la imposición de sanciones disciplinarias, o con acciones preventivas que eviten la concreción de conductas irregulares, que después puedan derivar en la acción disciplinaria.

Para la vigencia auditada (Año 2015), el grupo de trabajo de la Oficina de Control Interno Disciplinario se encontraba conformado por dos profesionales, un asesor y una secretaria coordinados desde la Subdirección Técnica, Administrativa y Financiera.


Gráfico No. 1 Ubicación del proceso de Control Interno Disciplinario dentro del Mapa de Procesos del IDIPRON.



	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	7 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

8. ESTADO DE LOS HALLAZGOS VIGENTES

ORIGEN	HALLAZGO	ACCION CORRECTIVA	VERIFICACIÓN
Informe de Auditoría Interna vigencia 2012	Para el elemento administración del riesgo se puede establecer que el proceso control interno disciplinario identificó los riesgos del proceso, pero no han adoptado controles que permitan evitar, compartir o mitigar los mismos, de conformidad con lo establecido en los numerales 1.3 del MECI, 4.1 literal g) y 5.6.2 de la NTCGP 1000:2009.	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento
Informe de Auditoría Interna vigencia 2012	El proceso control interno disciplinario formuló y hace seguimiento al plan de acción, pero no diligenció el formato E-MEJ-FT-003 Hoja de vida indicadores de conformidad con lo establecido en los numerales 2.1.4 del MECI, y 8.2.3 de la NTCGP 1000:2009	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento
Informe de Auditoría Interna vigencia 2012	El proceso de control interno disciplinario no ha realizado la autoevaluación de control incumpliendo lo establecido en los numerales 3.1.1 del MECI 1000:2005, y 8.2.3 de la NTCGP 1000:2009	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento.
Informe de Auditoría Interna vigencia 2013	Para el elemento administración del riesgo se puede establecer que el proceso control interno disciplinario identificó los riesgos del proceso, pero no han adoptado controles que permitan evitar, compartir o mitigar los mismos, de conformidad con lo establecido en los numerales 1.3 del MECI, 4.1 literal g) y 5.6.2 de la NTCGP 1000:2009.	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento.
Informe de Auditoría Interna vigencia 2013	El proceso control interno disciplinario formuló y hace seguimiento al plan de acción, pero no diligenció el formato E-MEJ-FT-003 Hoja de vida indicadores de conformidad con lo establecido en los numerales 2.1.4 del MECI, y 8.2.3 de la NTCGP 1000:2009	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento.
Informe de Auditoría Interna vigencia 2013	El proceso de control interno disciplinario no ha realizado la autoevaluación de control incumpliendo lo establecido en los numerales 3.1.1 del MECI 1000:2005, y 8.2.3 de la NTCGP 1000:2009	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL <small>Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud</small>	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	8 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

Informe de Auditoría Interna vigencia 2013	Los procedimientos publicados en la página web del Instituto deben ser actualizados ya que las versiones no corresponden con las establecidas y publicadas actualmente por la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, de conformidad con lo establecido en la Resolución 284 de 2013 y los numerales 2.1.2 del MECI 1000:2005 y 4.2.1 de la NTCGP 1000:2009.	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento.
Informe de Auditoría Interna vigencia 2013	La caracterización del proceso señala que se reportarán los indicadores definidos en el Sistema de Información Disciplinaria, pero no han implementado el formato E-MEJ-FT-003 Hoja de Vida Indicadores, de conformidad con lo establecido en los numerales 2.1.4 del MECI, y 8.2.3 de la NTCGP 1000:2009.	Sin reportes de seguimiento por parte del proceso	Pendiente verificación de cumplimiento una vez el proceso reporte el seguimiento.

9. DESARROLLO DE LA AUDITORIA


Para realizar la auditoria a la gestión del Grupo de Control Interno Disciplinario se formalizó un plan de trabajo con el objetivo de verificar el cumplimiento de sus deberes funcionales durante la vigencia 2015. Se realizó visita a las instalaciones de la calle 61 y se revisaron todos los procesos radicados durante la vigencia establecida, siendo relevante destacar la atenta colaboración por parte de los miembros del grupo, que allegaron oportunamente los documentos que fueron solicitados para la elaboración del presente informe.

El proceso de Control Interno Disciplinario se compone del Subproceso de Prevención de Conductas Disciplinarias y del Subproceso de Control Interno Disciplinario, los cuales se relacionan y analizan a continuación:

9.1 Subproceso de Prevención de Conductas Disciplinarias

La prevención de conductas disciplinarias, objetivo principal del presente subproceso, implica en primera instancia, impedir la ocurrencia de un acto susceptible de investigación, recurriendo a todos los mecanismos posibles para alcanzar el fin establecido (Esto incluye un diagnóstico histórico de las conductas disciplinables dentro de la institución, análisis de funcionarios y perfiles correspondientes, evaluación de riesgos de la administración y socialización de buenas prácticas), adicionalmente, el Grupo de Control Interno Disciplinario debe realizar el seguimiento a las estrategias implementadas por los funcionarios responsables para reducir los actos de corrupción (Dichas estrategias se ven reflejadas en normas internas de vigilancia para los procesos considerados como críticos dentro de la Entidad, actividades de seguimiento a procesos de alto riesgo, capacitaciones y reuniones de sensibilización, entre otras).

El subproceso de prevención de conductas disciplinarias también se concreta luego de presentarse el evento a través de la sanción, debido a que al ejecutarse el castigo se logra disuadir a los demás

	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	9 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

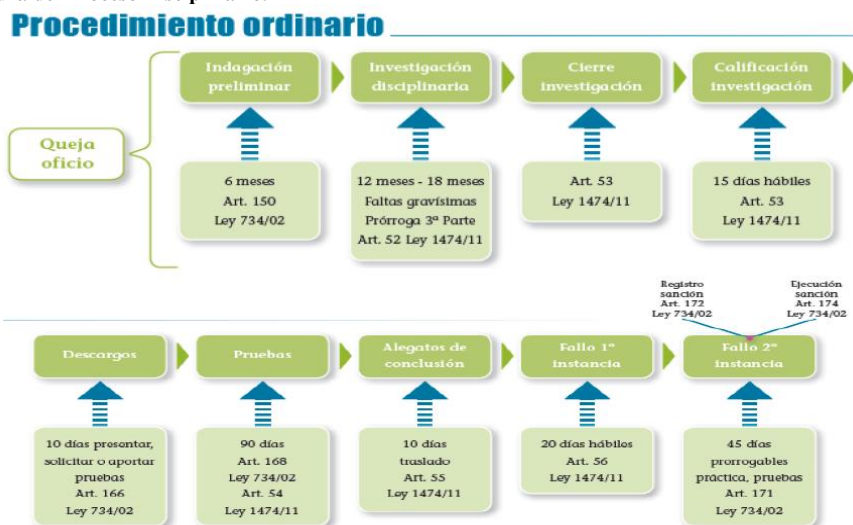
funcionarios sobre la comisión de hechos similares; esta acción debe ser reforzada mediante ejercicios de promoción y divulgación, orientados a mejorar las actitudes de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones y así evitar la ocurrencia de conductas sancionables que tengan consecuencias jurídicas y patrimoniales para la entidad.


En el desarrollo de la auditoría se evidenció una ausencia de análisis, estrategias y acciones para prevenir las conductas disciplinarias dentro del IDIPRON; no se encontraron análisis históricos, ni seguimiento sobre la política disciplinaria, tampoco se efectuaron actividades de información y capacitación a los funcionarios del instituto sobre el régimen disciplinario, derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses; adicionalmente, dentro del plan de acción 2015, no se incluyeron actividades de prevención de comisión de conductas disciplinarias que impacten positivamente la gestión administrativa, ilustrando a los servidores del Instituto sobre el debido cumplimiento de los deberes funcionales.

9.2 Subproceso de Control Interno Disciplinario

El Subproceso de Control Interno disciplinario está regido bajo las reglas establecidas por el Código Disciplinario Único, de tal forma que el procedimiento inicia: de oficio, por información proveniente de un servidor público, de un medio que amerite credibilidad o por queja formulada por cualquier persona y por anónimos, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en los artículos 38 de la Ley 890 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992. Finaliza con cualquiera de las siguientes decisiones: auto inhibitorio, auto de archivo definitivo, auto de remisión por competencia y el correspondiente fallo sancionatorio o absolutorio. La estructura del proceso disciplinario puede observarse en el siguiente grafico:

Grafico No. 2. Estructura del Proceso Disciplinario.



	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	10 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

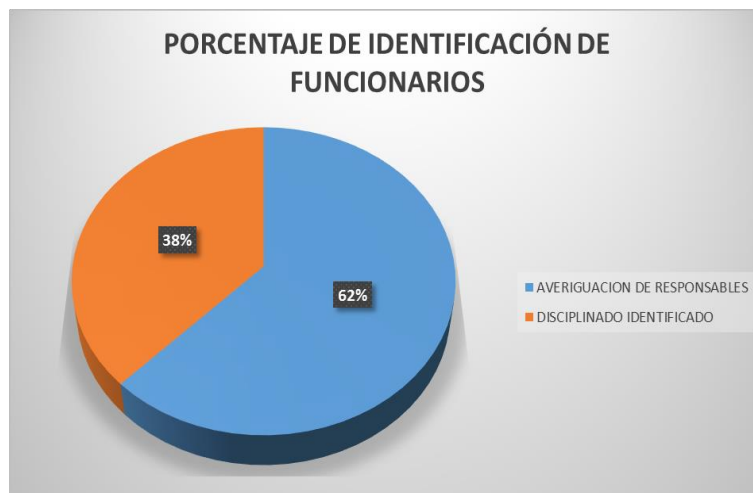
Para el año 2015 se radicaron 53 informes de hechos y/o quejas discriminados por tipología disciplinaria de la siguiente forma:


Grafico No. 3. Tipología.



A partir del grafico anterior se puede evidenciar la importancia de realizar un análisis de política disciplinaria, con el fin de identificar los procesos y situaciones de mayor riesgo de corrupción y así efectuar capacitaciones sobre las practicas acordes con los principios de la gestión pública, de forma que situaciones como el incumplimiento de funciones, mora en pago de servicios públicos, pérdida de bienes y siniestro de vehículos puedan ser reducidas paulatinamente. Adicionalmente, es necesario un oportuno análisis de las quejas radicadas para identificar plenamente el tipo disciplinario que origina la acción del Grupo de Control Interno Disciplinario, de forma que sean reducidos el número de indagaciones en el que el tipo disciplinar sea “Por establecer”.

Grafico No. 4. Identificación.



	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	11 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

Se encuentra que de los 53 casos radicados a la oficina durante la vigencia 2015, sólo en 20 casos se encuentra identificado el funcionario, evidenciando un porcentaje alto de indeterminación que dificulta el avance de la gestión del Grupo. Cabe recordar que las indagaciones no se pueden dilatar de forma indefinida, de manera que se espera la debida diligencia en la identificación del responsable para lograr esclarecer las circunstancias que originan el reporte disciplinario.

Grafico No. 5. Estado.



Dentro del grupo de procesos radicados durante la vigencia 2015, ninguno se encuentra en etapa de investigación, contrariando lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia C-181 de 2002, cuando al referirse a la consagración de las etapas en el proceso disciplinario, resaltó la necesidad de cumplir con los principios de celeridad, igualdad, eficacia, economía e imparcialidad, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política. De manera que la desidia, el descuido, la negligencia o el abandono de la administración no puede padecerla el funcionario indagado, por lo que en estos casos, si no hay pruebas para abrir investigación se debe archivar la actuación.

9.3 Procedimiento Denuncias por Actos de Corrupción

Este procedimiento se implementa para reglar las actividades posteriores a la radicación de la denuncia, señala el orden lógico del proceso disciplinario, asigna las funciones a desarrollar para cada funcionario y define los tiempos necesarios para el cumplimiento de cada etapa.

Cabe recordar que 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, por lo que se debe reiterar que toda dilación injustificada en las labores de indagación no las debe padecer el funcionario.


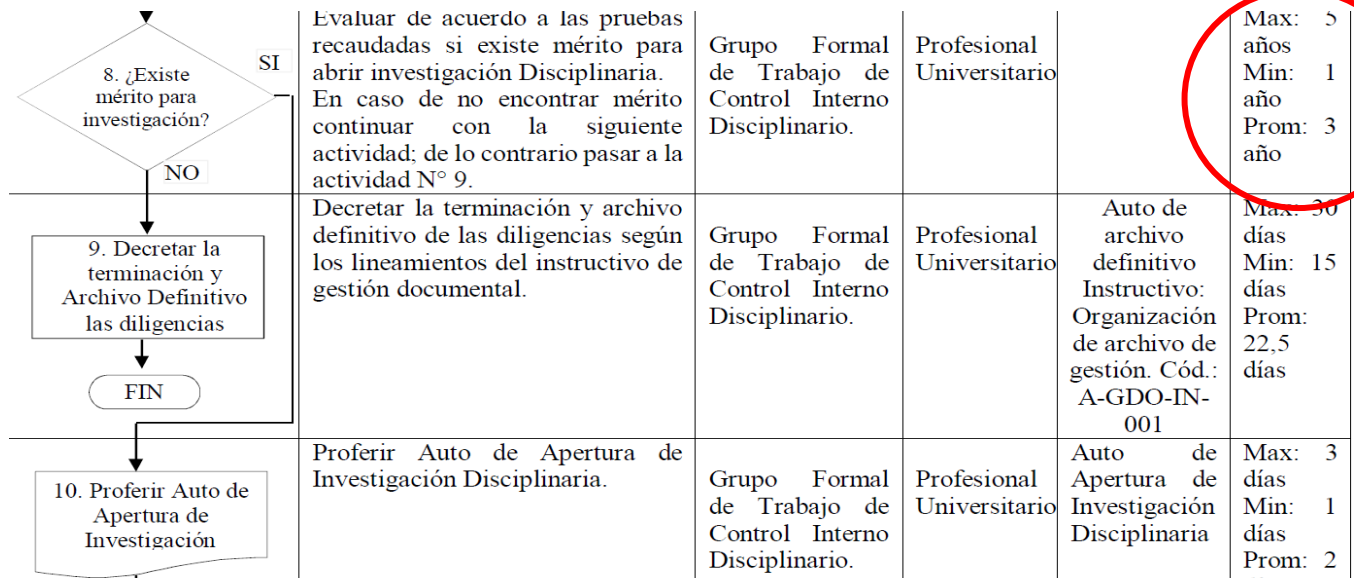
	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	12 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

Gráfico No. 6. Procedimiento.



9.4 Plan de Acción 2015

El plan de acción durante la vigencia 2015 del proceso de Control Interno Disciplinario estableció como meta proferir fallos, autos interlocutorios, autos de trámite o de archivo definitivo al 70 % de los procesos disciplinarios activos de la vigencia 2010 y 2011, meta que puede considerarse de corto alcance, debido a que de esa vigencia sólo se encontraban activos 15 radicados, e insuficiente, porque se descuidan las vigencias de los años posteriores que son igualmente importantes.

Adicionalmente se encuentra que el plan diseñado no contempla actividades para el subproceso de prevención de conductas disciplinarias, diligencias que son indispensables para elevar la cultura de Gestión Pública dentro de los servidores de la institución y de esta forma impactar positivamente en los indicadores históricos de investigaciones disciplinarias.



	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	13 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

Grafico No. 7. Plan de Acción 2015.

	PROCESO	PLANEACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION ESTRATEGICA Y OPERATIVA DE LA GESTION INSTITUCIONAL				CODIGO	E-PSE-FT-												
	SUBPROCESO	PLANEACION Y PLANIFICACION DE LA GESTION INSTITUCIONAL				VERSION	2												
	FORMATO	FORMULACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCION				PAGINA													
						VIGENTE DESDE	19/01/20												
PROCESO	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	DEPENDENCIA	GRUPO FORMAL DE TRABAJO PARA EL CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	RESPONSABLE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VIGENCIA													
POLITICA	<p>El Instituto Distrital Para La Protección De La Niñez Y La Juventud (IDIPRON) de acuerdo con su razón de ser es una entidad dedicada a la promoción de la garantía del goce efectivo de los derechos de Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes y se encuentra comprometido con:</p> <ul style="list-style-type: none"> El desarrollo de actividades con calidad y respeto por la libertad. La conservación del medio ambiente, previniendo su contaminación. El desarrollo del talento humano, orientado a la prestación del servicio oportuno y eficiente, mediante su motivación y la prevención de situaciones de riesgo, tanto en seguridad como en salud ocupacional y medio ambiente. La protección de la confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de los activos de información. La conservación de la memoria institucional mediante la administración y conservación de los documentos de archivo, producidos en el ejercicio de su gestión. Cumplir con la normatividad legal y organizacional vigente, para beneficio de nuestros ciudadanos, servidores, directivas, proveedores y la comunidad en general. <p>Para lograr lo anterior promovemos un ambiente de responsabilidad social, destinando los recursos necesarios para la sostenibilidad de nuestro Sistema Integrado de Gestión y el mejoramiento continuo de nuestros procesos.</p>																		
OBJETIVO ESTRATEGICO	Fortalecer la gestión institucional mediante el mejoramiento de las capacidades administrativas, de infraestructura, TIC's, Comunicaciones y la gestión integral del IDIPRON. ESTRATEGIA: Fortalecimiento Institucional: Gestión, TICS, Infraestructura, Comunicaciones.																		
ACCION ESTRATEGICA No. 1	¿QUE?	Emitir los fallos, autos interlocutorios, autos de tramite o archivo definitivo de los procesos disciplinarios activos a la fecha.																	
	¿POR QUÉ?	Existen procesos disciplinarios activos de vigencias anteriores.																	
META	Proferir fallos, autos interlocutorios, autos de tramite o archivo definitivo, al 70% de los procesos disciplinarios activos a la fecha, correspondientes a las vigencias 2010 y 2011.																		
	INDICADOR	SEGUIMIENTO	DESDE:	01/09/2015	HASTA:	31/12/2015													
	Nº de fallos o archivos definitivos proferidos/15 procesos disciplinarios activos de 2010 y 2011	RESULTADO PRIMERA VARIABLE	RESULTADO SEGUNDA VARIABLE	RESULTADO DEL INDICADOR	INTERPRETACION														
		15	15	100%	Se evacuaron cinco procesos de la vigencia 2010 y 10 procesos de a vigencia 2011														
No.	COMO	QUIEN	DONDE	RECURSOS	CUANDO	PRODUCTO	SEGUIMIENTO	PROGRAMACION MENSUAL DE ACTIVIDADES (%)											
					FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	DESCRIPCION DE ACTIVIDADES EJECUTADAS	SOPORTES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
	Evacuar los expedientes activos para la vigencia 2010 1. Revisión y clasificación: (20%)						Se proferió Archivo definitivo		P	20%				40%					

9.5 Mapa de Riesgos

El mapa de riesgos es una herramienta que busca identificar las actividades o procesos sometidos a riesgos, de manera que cuantifica la probabilidad de su ocurrencia y mide el daño que genera. Un mapa de riesgos proporciona información sobre las actividades del proceso, permite valorarlos y diseñar estrategias de respuesta.

El mapa de riesgos del Proceso de Control Interno Disciplinario está desactualizado e incompleto, debido a que no se relacionan integralmente los riesgos inherentes al proceso disciplinario en la etapa de indagación y de investigación sin abordarse suficientemente las causas ni las acciones de respuesta para cada uno de ellos; no se evidencia monitoreo ni revisión para asegurar que las acciones establecidas se están llevando a cabo y evaluar su oportunidad y la eficacia de su implementación.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud.	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	14 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

Gráfico No. 8. Mapa de Riesgos.

1 de 1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud.	PROCESO	MEJORAMIENTO CONTINUO	CÓDIGO	E-MEJ-FT-009
	SUBPROCESO	VERIFICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	VERSIÓN	02
	FORMATO	MAPA DE RIESGOS	PÁGINA	
			VIGENTE DESDE	29-07-2011


RIESGO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	FACTOR DE RIESGO (Contexto)	CAUSAS		EFECTOS	IMPACTO	PROBABILIDAD		EVALUACIÓN RIESGO		CONTROLES EXISTENTES	VALORACIÓN RIESGO		OPCIONES MANEJO	ACCIONES DE CONTINGENCIA	
			INTERNO	EXTERNO			1	2	3	4		5	6			
Viолación del debido proceso	Cumplimiento	Tecnológico	Demora en el suministro de información	-	*Que no se adelanten los procedimientos disciplinarios conforme a la ley. *Demanda	MODERADO	3	MODERADO	3	9	ALTO	Se adoptan los procedimientos de la gestión pública	6	MODERADO	Asumir el Riesgo	-
Pérdida o alteración de la información física y magnética.	Cumplimiento	Infraestructura	Infraestructura inadecuada respecto a seguridad	-	*Investigación disciplinaria y penal al Coordinador y demás operadores disciplinarios. *Retrazo en el proceso. *Demanda	CATASTROFICO	5	IMPROBABLE	2	10	EXTREMO	Conservación de la información digital	5	ALTO	Reducir el Riesgo	Reconstrucción del Expediente
Divulgación indebida de información	Cumplimiento	Infraestructura Cultura Organizacional	*Infraestructura inadecuada. *Divulgación de la información por parte de quien comparezca en el proceso. *Acceso al expediente en el momento de sacar fotocopias. *Pérdida de Confidencialidad.	-	*Investigación Disciplinaria al Coordinador y demás operadores del servicio. *Violación al debido proceso *Demanda	MAYOR	4	PROBABLE	4	16	EXTREMO	Juramento de reserva de las personas que comparecen en los procesos, la cual queda registrado en la diligencia Programación de testimonios en diferentes horarios. Se adoptan los procedimientos de la gestión pública	8	ALTO	Reducir el Riesgo	-
No control y cumplimiento de los tiempos de los procesos disciplinarios.	Cumplimiento	Humano	*Negligencia del funcionario.	-	*Prescripción de la acción. *Investigación disciplinaria por parte de la Procuraduría al Coordinador y demás operadores disciplinarios. *No tomar una decisión frente a la conducta del disciplinado.	MODERADO	3	MODERADO	3	9	ALTO	Se cuenta con el sistema de Información SID 3 el cual genera alertas	6	MODERADO	Asumir el Riesgo	Informar a la Procuraduría para lo de su competencia.

FIRMA DEL LIDER DEL PROCESO

Ve Bo JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

10. ASPECTOS POR RESALTAR Y MEJORAS EVIDENCIADAS

Se observa una positiva aplicación de las prácticas de gestión documental en los procesos revisados, debido a que se encontró una adecuada organización, custodia y preservación de la información contenida en las carpetas, conforme a los lineamientos establecidos en la política archivística y el programa integrado de conservación documental.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL <small>Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud.</small>	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	15 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

11. OBSERVACIONES

11.1 El mapa de riesgos del Proceso de Control Interno Disciplinario está desactualizado e incompleto, debido a que no se relacionan integralmente los riesgos inherentes al proceso disciplinario en la etapa de indagación y de investigación, no se abordan suficientemente las causas ni las acciones de respuesta para cada uno de ellos, dificultando la valoración y el diseño de estrategias de respuesta que podrían evitar la ocurrencia de nulidades y posteriores demandas contra la entidad.

11.2 El plan de acción del proceso de Control Interno Disciplinario para la vigencia 2015 no contempló actividades para el Subproceso de Prevención de Conductas Disciplinarias, diligencias que son indispensables para elevar la cultura de Gestión Pública dentro de los servidores de la institución y de esta forma impactar positivamente en los indicadores históricos de investigaciones disciplinarias

12. NO CONFORMIDADES

12.1 Se encuentra en el desarrollo de la auditoria un bajo nivel de gestión en el Subproceso de Control Interno Disciplinario, representado en la escasa identificación de responsables y establecimiento de las conductas investigadas, por lo que no permite el cumplimiento de la función disuasiva a los servidores en la ejecución de sus deberes, incumpliendo con el numeral 1.2.4 Indicadores de Gestión del MECI y el numeral 5.4 Mecanismos de Medición y Seguimiento de la NTD: SIG 001:2011.


13. RECOMENDACIONES

13.1 Realizar un análisis histórico de política disciplinaria, con el fin de identificar los procesos y actividades de mayor riesgo de corrupción dentro del instituto, para el diseño de estrategias efectivas de prevención de conductas disciplinarias.

13.2 Desarrollar programas de capacitación en coordinación con la Subdirección de Recursos Humanos, dirigidos a los funcionarios del instituto sobre el régimen disciplinario, derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de intereses, y prácticas acordes con los principios de la gestión pública, con el fin de prevenir la ocurrencia de conductas disciplinarias por ignorancia.

13.3 Realizar el impulso de las indagaciones, con el objetivo de establecer oportunamente las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la ocurrencia de los presuntos hechos disciplinarios, y de esta forma proceder a la apertura de investigación formal o de archivo de la indagación.

13.4 Ajustar el mapa de riesgos, que permita proporcionar información sobre las actividades del proceso de Control Interno Disciplinario, de manera que sea posible su valoración y el diseño de

	PROCESO	SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA GESTION	CÓDIGO	S-SEG-FT-007
			VERSIÓN	01
	FORMATO	INFORME DE AUDITORIA	PÁGINA:	16 de 16
			VIGENTE DESDE	13/11/2014

estrategias preventivas y de respuesta, en los términos y condiciones requeridos para la mitigación del riesgo, en pro del cumplimiento de los objetivos esperados.

14. CONCLUSIONES

Luego de analizar la gestión de la acción del Control Interno Disciplinario para la vigencia 2015, se puede concluir que debido a un bajo nivel de gestión en las actividades destinadas al esclarecimiento de los hechos que originan la investigación disciplinaria y a que no se ejecutaron acciones que tuviesen como objetivo la prevención de conductas disciplinarias, se ha debilitado el ejercicio de control y mejora de gestión sobre los servidores públicos del IDIPRON, poniendo de esta forma en riesgo la consecución de sus objetivos misionales.

V° B° Auditor (a) Líder

FIRMA: _____

NOMBRE: Leandro Tarazona Moncada

Aprobación Jefe Oficina de Control Interno

FIRMA: _____

NOMBRE: Gustavo Olaya Ferreira