 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 1 de 25

INFORME DE SEGUIMIENTO

FINAL

FUNCIÓN DISCIPLINARIA EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER


OFICINA DE CONTROL INTERNO

Angela Johanna Márquez Mora
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO


EQUIPO AUDITOR
Ginna Xiomara Cañón Caballero

PERIODO EVALUADO
01 de enero de 2022 al 30 de junio de 2023

FECHA DEL INFORME
17/08/2023

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 2 de 25

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
1.1. DESTINATARIOS SEGUIMIENTO	3
1.2. EQUIPO AUDITOR	3
2. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO	3
3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO	3
4. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO	3
5. METODOLOGÍA	4
6. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	6
8. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO.	7
7.1 LINEAMIENTOS INTERNOS FUNCIÓN DISCIPLINARIA EN LA SDMUJER	7
7.2 ACTUALIZACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE LOS DOCUMENTOS DEL PROCESO GESTIÓN DISCIPLINARIA	13
7.3 PLANES E INDICADORES DEL PROCESO VIGENCIA 2023	17
7.4 RESULTADOS DE LA MUESTRA A LOS EXPEDIENTE DISCIPLINARIOS	21

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 3 de 25

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DESTINATARIOS SEGUIMIENTO

La presente auditoría tiene como destinatarios principales:

- a) La Secretaria de Despacho, como Representante Legal de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- b) La Jefa de Oficina de Control Disciplinario Interno, como Líder del Proceso Gestión Disciplinaria.

1.2. EQUIPO AUDITOR

El equipo auditor asignado para llevar a cabo la presente evaluación es el siguiente:

- Ginna Xiomara Cañón Caballero, Profesional Contratista de la Oficina de Control Interno.

2. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO

Verificar el cumplimiento de la función disciplinaria a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno en virtud de la normativa aplicable.


3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

Verificar las acciones realizadas por la función disciplinaria a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno, el establecimiento de lineamientos internos, ejecución de planes e indicadores del proceso y el análisis de una muestra de expedientes disciplinarios, del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 30 de junio de 2023.

Nota: El establecimiento de este período no limita la facultad de la Oficina de Control Interno para pronunciarse sobre hechos previos o posteriores que, por su nivel de riesgo o materialidad, deban ser revelados.

4. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

- Ley 2094 de 2021 por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1952 de 28 de enero de 2019 por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario (La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 29 de marzo de 2022, a excepción de los artículos 69 y 74 de la Ley 2094 de 2021, que entrarán a regir a partir del 30 de junio de 2021, y el artículo 7 de la misma Ley entrara a regir el 29 de diciembre del 2023, de acuerdo con el artículo 73 de la Ley 2094 de 2021).
- Literal C del artículo 12 de la 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”*.
- Directiva 004 de 24 de enero de 2022 *“Lineamientos Implementación Ley 1952 de 2019 Modificada por la Ley 2094 de 2021”*.
- Circular 015 de 08 de julio de 2021 *“Medidas internas para garantizar las atribuciones jurisdiccionales y el principio de acusatorio en todas las actuaciones disciplinarias”*.
- Directiva Distrital 008 de 30 de diciembre de 2021 *“Lineamientos para prevenir conductas irregulares relacionadas con el incumplimiento de los manuales de funciones y competencias laborales y de los manuales de procedimientos institucionales, así como por la pérdida, o deterioro, o alteración o uso*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 4 de 25

indebido de bienes, elementos, documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información”.

- Artículo 3 del Decreto 350 de 23 de septiembre de 2021 “*Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones*”.
- Artículo 8 A del Decreto Distrital 428 de 27 de septiembre de 2013 “*Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones*”.
- Resolución 0502 de 23 de septiembre de 2021 “*Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, contenido en la Resolución No. 096 del 4 de marzo de 2019 y se dictan otras disposiciones*”
- Caracterización Gestión Disciplinaria – Código GDIS-CA-0 versión 5 del 19 de agosto de 2022.
- Procedimiento Disciplinario Ordinario - Código GDIS-PR-2 versión 3 del 31 de agosto de 2022, versión 4 del 3 de abril de 2023 y versión 5 del 7 de junio de 2023.

5. METODOLOGÍA

El presente ejercicio auditor se realizó en el marco de las Normas Internacionales de Auditoría Interna emitidas por el Instituto de Auditores Internos, el “*Estatuto de Auditoría para la Secretaría Distrital de la Mujer*” y el “*Código de Ética para el Ejercicio de Auditoría Interna*” aprobados por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer, así como los lineamientos establecidos para el Proceso Seguimiento, Evaluación y Control.

Planeación del Seguimiento:


La Oficina de Control Interno en cumplimiento de lo establecido en el Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2023, informó de la ejecución del presente seguimiento a la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) el 07 de julio de 2023 mediante memorando N°3-2023-003277, en el que se realizó solicitud formal de información relacionada con el desarrollo de las funciones contenidas en el Decreto 428 de 2013 y Decreto 350 de 2021 con los anexos respectivos; los planes e indicadores formulados por el proceso para la presente vigencia con corte al 30 de junio de 2023; conformación del equipo de trabajo; matrices o controles de los procesos disciplinarios recibidos por la OCDI durante la vigencia 2022 y 2023 con el número total de procesos conocidos por la Oficina, las etapas procesales surtidas y los términos procesales en que se efectuaron cada una de éstas.

Con la anterior información, los criterios y alcance se estructuró la planeación específica del seguimiento que permitiera dar cumplimiento al objetivo establecido y se identificó la información adicional requerida para su ejecución.

Desarrollo del Seguimiento:

La recopilación y verificación de la información se realizó de acuerdo con lo establecido en los procedimientos, requisitos legales y normas aplicables definidas para el ejercicio auditor, así como de los registros e información aportada por el proceso, habiendo recibido respuesta a la solicitud anterior por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) mediante memorando de radicado N°3-2023-003327 de 14 de julio de 2023 junto con los soportes respectivos.

Posteriormente, el día 21 de julio de 2023 se llevó a cabo reunión con la OCDI mediante plataforma Teams de Microsoft con el propósito de ampliar la información recibida, y de manera específica, el conocimiento de las condiciones para la verificación de la muestra a realizarse sobre los expedientes disciplinarios. En este sentido la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 5 de 25

OCDI reiteró lo establecido en el artículo 115 del Código General Disciplinario, en el que se detalla la reserva legal de los expedientes disciplinarios hasta la formulación del pliego de cargos o el archivo del mismo, así como del concepto emitido por la Procuraduría General de la Nación C – 040 – 2023 de fecha 28 de abril de 2023 en el que se expresa que la información de naturaleza disciplinaria que requiera la Oficina de Control Interno en desarrollo de una auditoría interna, “(...) se suministrará siempre y cuando la misma no involucre aspectos sustanciales, como el detalle de los hechos, las pruebas que obran en el plenario y las que se van a practicar y los fundamentos jurídicos de las decisiones”. Bajo el entendido anterior, la OCDI manifestó la posibilidad de facilitar de manera virtual los expedientes disciplinarios que se encuentren cerrados, y de manera presencial, los expedientes activos y sobre los cuales aún no se ha formulado pliego de cargos y/o archivo, teniéndose en cuenta los aspectos susceptibles a ser auditados.

De acuerdo con lo anterior, la Oficina de Control Interno identificó, desde el 23 de septiembre de 2021 (fecha en la cual se creó la OCDI) hasta el 30 de junio de 2023, veinticinco (25) expedientes cerrados, de los cuales mediante memorando N°3-2023-003479 de 28 de julio de 2023 se solicitaron dos (2) expedientes disciplinarios (correspondiendo al 8% del total de expedientes cerrados) para que fuesen remitidos por medio virtual y ser verificados dentro del presente seguimiento:

Muestra:

- Expediente disciplinario N°038 de 2021, y
- Expediente disciplinario N°006 de 2023.

En respuesta la OCDI remitió mediante radicado N°3-2023-003525 el día 1 de agosto de 2023, el enlace para dicha revisión.


Esta muestra fue objeto de verificación en los siguientes criterios:

- Cumplimiento de los términos relativos con las etapas procesales disciplinarias de indagación previa e investigación disciplinaria de conformidad con la normativa aplicable.
- Cumplimiento de los términos relativos con la indagación e investigación disciplinaria de conformidad con los procedimientos internos de la SDMujer aplicables en el periodo comprendido entre el 25 de noviembre de 2021 y 6 de junio de 2023.

De otra parte, el jueves 27 de julio de 2023 la Oficina de Control Interno (OCI) envió mediante correo institucional a la OCDI la socialización de la oportunidad de mejora identificada dentro del ejercicio de seguimiento al cumplimiento de la Función Disciplinaria, la que, a su vez fue ajustada por el proceso el viernes 28 de julio de 2023 y comunicada mediante correo institucional a la Oficina de Control Interno, aplicando con ello al beneficio de auditoría.

Así mismo, la OCI solicitó a la OCDI el 27 de julio de 2023 mediante llamada telefónica, información relativa con lineamientos dispuestos por el distrito para la implementación de la Ley 1952 de 2019 y 2094 de 2021, la cual fue remitida mediante correo institucional.

Finalmente, la Oficina de Control Disciplinario Interno el 10 de agosto de 2023 envió mediante correo electrónico el consolidado de las decisiones inhibitorias proferidas desde la creación de la OCDI hasta la fecha de corte y/o alcance del presente seguimiento a la Función Disciplinaria de la SDMujer.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 6 de 25

Es importante indicar que se consultó la documentación aprobada el Sistema Integrado de Gestión en el aplicativo institucional LUCHA tales como la Caracterización Gestión Disciplinaria – Código GDIS-CA-0 versión 5 del 19 de agosto de 2022, el Procedimiento Disciplinario Ordinario - Código GDIS-PR-2 versión 5 del 7 de junio de 2023, así como las versiones anteriores 3 y 4 los cuales fueron solicitados a la Asesora de Planeación, así como los formatos aprobados, con fin de identificar el cumplimiento de dichos instrumentos durante su vigencia en la gestión de la función disciplinaria.

Este seguimiento fue realizado con base en el análisis de diferentes muestras aleatorias seleccionadas por la auditora a cargo de la realización del trabajo. Una consecuencia de esto es la presencia del riesgo de muestreo, es decir, el riesgo de que la conclusión basada en la muestra analizada no coincida con la conclusión a que se habría llegado en caso de haber examinado todos los elementos que componen la población.


Como última etapa, con la información identificada y consolidada a lo largo del presente trabajo se construye el informe cuyas conclusiones se clasifican en fortalezas y debilidades; estas últimas que a su vez están compuestas por dos tipos, las oportunidades de mejora y los hallazgos, cuyas definiciones se detallan a continuación:

- **Oportunidad de mejora:** Situación que podría convertirse en un futuro incumplimiento de un requisito (hallazgo) que podría llegar a tener efectos sobre el cumplimiento de los objetivos, procesos, planes, programas o proyectos. En caso de que, producto de análisis realizado, el proceso determine que se acogerán las oportunidades de mejora y se tomen medidas para su tratamiento o en caso de que sea requerido, las mismas deberán documentarse en el correspondiente plan de mejoramiento.
- **Hallazgo:** Es el resultado de la comparación de La Condición (situación detectada o hechos identificados) con El Criterio que se refiere al deber ser (cumplimiento de normas, reglamentos, lineamientos o procedimientos). Los hallazgos deben ser objeto de formulación de acciones tendientes a eliminar de fondo las causas que las originaron, las cuales harán parte del correspondiente plan de mejoramiento.

Es de aclarar que el término “**Plan de Mejoramiento**” hace referencia al instrumento que recoge y articula todas las acciones prioritarias que se emprenderán para mejorar aquellas características que tendrán mayor impacto en los resultados esperados, el logro de los objetivos de la entidad y la ejecución del plan de acción institucional. Su objetivo primordial es promover que la gestión de la entidad se desarrolle en forma eficiente y transparente, a través de la adopción y cumplimiento de las acciones correctivas y/o de la implementación de metodologías orientadas al mejoramiento continuo.

6. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso/Área Responsable	Plan de Mejoramiento
Hallazgo	H-01-GDIS-2023	Discordancia y falta de actualización en los lineamientos internos de la Secretaría Distrital de la Mujer en relación con las funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno	Dirección de Talento Humano Gestión Disciplinaria	Obligatorio
Oportunidad de Mejora	O-01-GDIS-2023	Aspectos generales de la ley disciplinaria no especificados y/o desarrollados en el procedimiento disciplinario ordinario interno	Gestión Disciplinaria	Obligatorio

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022
		Página 7 de 25

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso/Área Responsable	Plan de Mejoramiento
Oportunidad de Mejora	O-02-GDIS-2023	Ausencia de envío oficial/formal del Informe de Gestión Semestral Disciplinaria a las Dependencias destino	Gestión Disciplinaria	Obligatorio
Oportunidad de Mejora	O-03-GDIS-2023	Ausencia de reporte de la meta e indicador 1.3 del Plan de Acción para la vigencia 2023 en el Informe de Gestión Disciplinaria Semestral	Gestión Disciplinaria	Obligatorio

8. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO.


7.1 LINEAMIENTOS INTERNOS FUNCIÓN DISCIPLINARIA EN LA SDMUJER

FORTALEZAS:

- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 “*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario*” mediante el artículo 1 del Decreto Distrital N°350 expedido el 23 de septiembre de 2021 se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, modificando la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y se adicionó el artículo 8A en el Decreto Distrital 428 de 2013 mediante el cual se asignan funciones a la Oficina de Control Disciplinario Interno.
- En concordancia con las anteriores disposiciones legales y de acuerdo con la revisión realizada, se evidenció la Resolución N°0502 de 23 de septiembre de 2023 “*Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, contenido en la Resolución No. 096 del 4 de marzo de 2019 y se dictan otras disposiciones*”, en la que mediante artículo 2 se llevó a cabo la adición del empleo de Jefe de Oficina de la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) y en su artículo 3 la modificación del área funcional a los empleos de dicha dependencia.
- De conformidad con el memorando de respuesta N°3-2023-003327 de 14 de julio de 2023 y los soportes allegados, se evidenció que la OCDI dio cumplimiento a las funciones establecidas en el artículo 8A del Decreto 428 de 2013 y asignadas por la ley disciplinaria, durante el alcance del presente seguimiento así:

Tabla 1. Cumplimiento de Funciones OCDI

Funciones artículo 8A del Decreto 428 de 2013		Resultado
a)	Adelantar la indagación preliminar, la investigación formal (...) en primera instancia los procesos disciplinarios contra las servidoras, los servidores y ex servidoras y ex servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, de conformidad con el Código General Disciplinario o aquella norma que lo modifique o sustituya y las demás disposiciones vigentes sobre la materia.	CUMPLE
b)	Mantener actualizada la información de los procesos disciplinarios de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el Sistema de Información Disciplinaria Distrital o el que haga sus veces, y fijar procedimientos operativos disciplinario acorde con las pautas señaladas por la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Jurídica Distrital	CUMPLE

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022
		Página 8 de 25

Funciones artículo 8A del Decreto 428 de 2013		Resultado
c)	Ejecutar el seguimiento a la ejecución de las sanciones que se impongan a las servidoras, servidores y ex servidoras y ex servidores públicos de la entidad, de manera oportuna y eficaz.	Debido a la inexistencia de sanciones hasta la fecha a las servidoras, servidores y ex servidoras y ex servidores públicos de la SDM, no se ha adelantado la presente función.
d)	Orientar y capacitar a las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, en la prevención de acciones disciplinarias en aplicación de las políticas que en materia disciplinaria se expidan por parte de la Secretaría Jurídica Distrital.	CUMPLE
e)	Surtir el proceso de notificación y/o comunicación y organización documental de los expedientes disciplinarios en los términos y forma establecida en la normatividad disciplinaria vigente.	CUMPLE
f)	Atender las peticiones y requerimientos relacionados con asuntos de su competencia, de manera oportuna y eficaz.	CUMPLE
g)	Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.	CUMPLE

Fuente: Elaboración propia


HALLAZGOS:

Hallazgo N°01 – Discordancia y falta de actualización en los lineamientos internos de la Secretaría Distrital de la Mujer en relación con las funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno

Condición:

En la verificación realizada a las funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) de la SDMujer, contenidas en el artículo 2 de la Resolución 0502 del 2021 “*Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, contenido en la Resolución No. 096 del 4 de marzo de 2019 y se dictan otras disposiciones*” y en literal a) del artículo 8A del Decreto 428 de 2013 adicionado por el artículo 3 del Decreto 350 del 2021 “*Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones*” se observaron las siguientes novedades:

- 1) En el punto III- PROPÓSITO PRINCIPAL- y numeral 2 del punto IV-DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES PRINCIPALES del artículo 2 de la Resolución 0502 del 2021 se aprecia la expresión “*Dirigir la función disciplinaria y **fallar en primera instancia** los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de las servidoras, los servidores, y las exservidoras y los exservidores públicos de la entidad (...)*” (negrita fuera de texto original), función que fue asignada a la OCDI en correspondencia con lo prescrito en la Ley 734 de 2002.
- 1.1) En el literal a) del artículo 8A del Decreto 428 de 2013 adicionado por el artículo 3 del Decreto 350 del 2021, se observó la expresión “*Adelantar la indagación preliminar, la investigación formal y **fallar en primera instancia** los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de las servidoras, los servidores, y las exservidoras y los exservidores públicos de la entidad (...)*” (negrita fuera de texto original) función que fue asignada a la OCDI en correspondencia con lo prescrito en la Ley 734 de 2002.


 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022
		Página 9 de 25

De acuerdo con lo anterior y de conformidad con la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 “*Por medio de la cual se expide el código general disciplinario*” en el artículo 12 modificado por el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021 se establece que “*El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente (...) En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento*” (negrita fuera de texto), se evidenció que en los lineamientos internos de la Entidad aún se mantiene la etapa de instrucción y fallo en cabeza de la Oficina de Control Disciplinario Interno contraviniendo la disposición anterior.

- 2) De otra parte, se detalla que en el artículo 8A del Decreto 428 de 2013 se señalan 7 funciones, mientras que la Resolución 0502 del 2021 se establecen 10 funciones, como se presenta a continuación en el siguiente cuadro comparativo:

Tabla 2. Comparativo Funciones

Resolución 0502 de 2021	Decreto 428 de 2013
1. Orientar a la Secretaría de Despacho de la Secretaría Distrital de la Mujer, en la formulación e implementación de las políticas y estrategias para el ejercicio de la función disciplinaria en la entidad.	Sin función equivalente en la presente norma.
2. Adelantar la indagación preliminar, la investigación formal y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra de las servidoras, los servidores, y las exservidoras y los exservidores públicos de la entidad, de conformidad con el Código General Disciplinario o aquella norma que lo modifique o sustituya y las demás disposiciones vigentes sobre la materia.	a) Adelantar la indagación preliminar, la investigación formal y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra las servidoras, los servidores y ex servidoras y ex servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, de conformidad con el Código General Disciplinario o aquella norma que lo modifique o sustituya y las demás disposiciones vigentes sobre la materia.
3. Mantener actualizada la información de los procesos disciplinarios de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el Sistema de Información Disciplinaria Distrital o el que haga sus veces, y fijar procedimientos operativos disciplinarios acorde con las pautas señaladas por la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Jurídica Distrital.	b) Mantener actualizada la información de los procesos disciplinarios de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el Sistema de Información Disciplinaria Distrital o el que haga sus veces, y fijar procedimientos operativos disciplinarios acorde con las pautas señaladas por la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Jurídica Distrital.
4. Efectuar el seguimiento a la ejecución de las sanciones que se impongan a las servidoras, los servidores, y las exservidoras y los exservidores públicos de la entidad, de manera oportuna y eficaz.	c) Efectuar el seguimiento a la ejecución de las sanciones que se impongan a las servidoras, servidores y ex servidoras y ex servidores públicos de la entidad, de manera oportuna y eficaz.
5. Orientar y capacitar a las servidoras y los servidores públicos de la entidad, en la prevención de acciones disciplinarias en aplicación de las políticas que en materia disciplinaria se expidan por parte de la Secretaría Jurídica Distrital.	d) Orientar y capacitar a las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, en la prevención de acciones disciplinarias en aplicación de las políticas que en materia disciplinaria se expidan por parte de la Secretaría Jurídica Distrital.
6. Surtir el proceso de notificación y/o comunicación y organización documental de los expedientes disciplinarios en los términos y forma establecida en la normativa disciplinaria vigente.	e) Surtir el proceso de notificación y/o comunicación y organización documental de los expedientes disciplinarios en los términos y forma establecida en la normatividad disciplinaria vigente

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 10 de 25

Resolución 0502 de 2021	Decreto 428 de 2013
7. Resolver las consultas sobre aspectos relacionados con la acción disciplinaria que se formulen a la entidad, en términos de interpretación y aplicación de las normas sobre la materia.	Sin función equivalente en la presente norma.
8. Diseñar e implementar estrategias de difusión de la normativa disciplinaria a las servidoras y los servidores públicos de la entidad, con el fin de prevenir la ocurrencia de comportamientos o conductas violatorias de las normas que rigen la materia.	Función similar a la contenida en el literal d) de la presente norma.
9. Atender las peticiones y requerimientos relacionados con asuntos de su competencia, de manera oportuna y eficaz	f) Atender las peticiones y requerimientos relacionados con asuntos de su competencia, de manera oportuna y eficaz.
10. Las demás funciones que se le asignen y que correspondan a la naturaleza de empleo.	g) Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia

Fuente: Elaboración propia OCI.

De conformidad con lo anterior se observa que las funciones 1 y 7 de la ficha de empleo incluidas en el artículo 2 de la Resolución 0502 de 2021, no se encuentran reflejadas en el artículo 8A del Decreto 428 de 2013 (artículo superior donde se señalan las funciones de la OCDI) y en relación con la función 8 contenida en el literal d) del Decreto 428 de 2013, se aprecia como repetida en virtud de la finalidad preventiva a cargo de la OCDI.


Conforme con las anteriores novedades, los lineamientos de la Oficina de Control Disciplinario carecen de una armonización normativa al interior de la SDMujer y con las leyes superiores de orden Nacional y Distrital, evidenciándose la falta de actualización y coherencia normativa.

Criterio(s):

- Ley 1952 de 2019, “*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario*”.
- Ley 2094 de 2021, “*Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones*”.
- Resolución 0502 del 2021, “*Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, contenido en la Resolución No. 096 del 4 de marzo de 2019 y se dictan otras disposiciones*”.
- Decreto 428 de 2013, “*Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones*”.
- Decreto 350 del 2021, “*Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones*”.

Posible(s) causa(s) identificada(s) por la Oficina de Control Interno:

- Inobservancia del cambio legislativo en materia disciplinaria.
- Falta de diligencia en la adopción de cambios normativos al interior de la Entidad para dar cumplimiento a la normativa superior.
- Desconocimiento de la jerarquía de las normas nacionales sobre las normas al interior de la entidad.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 11 de 25

Descripción del(los) riesgo(s):

- Aplicación de normas y/o funciones desactualizadas en la gestión de la Función Disciplinaria.
- Incumplimiento de lineamientos normativos aplicables a la Función Disciplinaria al interior de la SDMujer.
- Quebrantamiento en la armonía normativa, necesaria dentro de los lineamientos internos para una correcta funcionalidad de la Entidad.

Posible Efecto:

- Generación de confusiones en la gestión de función Disciplinaria a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la SDMujer.
- Vulneración al principio constitucional de jerarquía normativa.
- Vulneración a la seguridad jurídica en el marco de las investigaciones disciplinarias realizadas por la Oficina de Control Disciplinario Interno.
- Posibles demandas de legalidad por incompatibilidad entre la ley y las normas al interior de la SDMujer.
- Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario por incumplimiento normativo.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Mediante memorando de radicado N°3-2023-003680 de 15 de agosto de 2023 se recibió por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) la respuesta al presente hallazgo, la cual esta Oficina se permite transcribir:


“La Oficina de Control Disciplinario Interno se creó en vigencia de la Ley 734 de 2022, la cual no disponía la separación de la competencia para conocer de las etapas de instrucción y de juzgamiento, por cuanto esta fue una modificación que introdujo el Código General Disciplinario el cual empezó a regir el 29 de marzo de 2022, es decir, que solo a partir de este momento es que se da la división de roles y, en consecuencia, se hace necesario modificar las funciones de la Oficina.

Se informa que desde el mes de abril de 2022 se han realizado mesas de trabajo entre la Dirección de Talento Humano, la Oficina de Control Disciplinario Interno, la Oficina Asesora Jurídica y la Dirección Distrital del Servicio Civil para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, es decir, la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento.

Para dar cumplimiento al citado artículo, se debe modificar el Decreto distrital No. 428 del año 2013, el cual establece la estructura orgánica de la Secretaría Distrital de la Mujer. Dicha modificación requiere ser realizada por de la Secretaría Jurídica del Distrito y firmada por la Alcaldesa Mayor, previo proyecto enviado por la SDMujer (Dirección de Talento Humano – Oficina Asesora Jurídica).

A la fecha de hoy, nos encontramos en año de elecciones regionales y en aplicación de la Ley de Garantías, la cual dispone de forma expresa una prohibición en las modificaciones de las estructuras de las entidades públicas, siendo esta la razón por la cual no se ha realizado la modificación del Decreto.

De otro lado, el Manual de Funciones y de Competencias de la Oficina de Control Disciplinario Interno se encuentra supeditado a la modificación del Decreto antes citado; es por ello que si bien en la Resolución 0502 de 2021 “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, contenido en la Resolución No. 096 del 4 de marzo de 2019 y se dictan otras disposiciones” y el Decreto 350 de 2021 “Por medio del cual se modifica la

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 12 de 25

estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones” se establece en cabeza de la Oficina de Control Disciplinario Interno la función de la etapa de juzgamiento, lo cierto es que la Oficina acatando la jerarquía normativa, no está asumiendo esta etapa desde el 29 de marzo de 2022 por cuanto no tiene competencia en virtud de la Ley 1952 de 2019.

En salvaguarda del derecho de defensa y del debido proceso de los investigados, esta Oficina desde que entró en vigencia el Código General Disciplinario remite los expedientes a la Procuraduría General de la Nación para que asuman la etapa de juzgamiento, hasta tanto se surta la modificación de Decreto en el sentido de establecer el área que será competente para conocer de la etapa de juzgamiento al interior de la entidad.”.

Adicional a lo anterior, se aclara que no se recibió réplica al presente hallazgo por parte de la Dirección Administrativa y Financiera.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:


De acuerdo con la réplica recibida, se aclara lo expresado por la OCDI en lo relacionado con “*La Oficina de Control Disciplinario Interno se creó en vigencia de la Ley 734 de 2022*” siendo expedida la Ley 734 en el año 2002 para claridad y entendimiento de la evolución normativa disciplinaria y de las acciones realizadas en torno al cumplimiento de la misma.

Por otra parte, si bien desde el 29 de marzo de 2022 la OCDI no se encuentra asumiendo la etapa de juzgamiento como se evidenció durante el presente seguimiento a la Función Disciplinaria, los lineamientos internos de la Entidad frente a separación de roles en la primera instancia (instrucción y juzgamiento), así como las demás disparidades identificadas en la presente condición o hallazgo no se encuentran ajustadas y/o armonizadas de conformidad con las disposiciones normativas vigentes, a pesar de las acciones y/o mesas de trabajo realizadas desde el mes de abril de la vigencia anterior (como fueron informadas), las cuales fueron suspendidas en virtud de la prohibición expresa de modificación sobre las estructuras a las entidades públicas de conformidad con la Ley de Garantías.

En este sentido y de conformidad con la respuesta suministrada por el proceso al informe preliminar y la falta de soportes que permitieran evidenciar los avances en la modificación al Decreto 428 de 2013 y con ello, los ajustes a los lineamientos internos, como lo es el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, se mantiene el presente hallazgo en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-003610 del 10 de agosto de 2023) y se modificándose la parte inicial de la primera recomendación.

Recomendación(es) Específica(s):

- Continuar adelantando por parte de la Dirección de Talento Humano en articulación con la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Oficina Asesora Jurídica, las acciones necesarias para revisar, actualizar y armonizar lo dispuesto en la normativa externa (Decreto 428 de 2013) y al interior de la Entidad (Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer contenido en la Resolución No. 096 del 4 de marzo de 2019), de conformidad con la Circular 004 de 2022 del Departamento Administrativos del Servicio Civil Distrital “Lineamientos implementación Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021”.
- Una vez actualizados los lineamientos normativos, llevar a cabo socialización de los documentos al interior de la Entidad.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 13 de 25

7.2 ACTUALIZACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE LOS DOCUMENTOS DEL PROCESO GESTIÓN DISCIPLINARIA


FORTALEZAS:

- Se cuenta con el documento Caracterización Gestión Disciplinaria con código GDIS-CA-0 versión 5 del 19 de agosto de 2022, en el que se encuentra definido el objetivo del proceso en los términos de *“Ejercer la función disciplinaria al interior de la SDMujer en la primera instancia – etapa de instrucción, conforme a lo establecido en la ley, a través de la investigación de conductas que puedan constituir faltas disciplinarias por parte de servidoras (es) y ex servidoras (es) públicas (os), así como por particulares que ejerzan funciones públicas, garantizando la efectividad de la búsqueda de la verdad material, el cumplimiento con los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen, e implementando estrategias que conlleven a la prevención de la falta disciplinaria”* el cual esta actualizado con las disposiciones normativas y alineado con las acciones claves identificadas en las funciones asignadas a la Oficina de Control Disciplinario Interno, para la adecuada gestión de función disciplinaria al interior de la Entidad.
- Dentro de los documentos del proceso, se encuentra el Procedimiento Disciplinario Ordinario con código GDIS-PR-2 versión 5 del 7 de junio de 2023.
- Se apreció en la política de operación N°3 del Procedimiento Disciplinario Ordinario con código GDIS-PR-2 versión 5 del 7 de junio de 2023, la inclusión de la firma de *“(…) un acuerdo de confidencialidad y no divulgación de la información, teniendo en cuenta que las actuaciones disciplinarias son reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo”* como elemento nuevo respecto de las versiones anteriores y que fortalece la reserva legal que recae sobre los expedientes disciplinarios.
- Se encontraron nueve (9) formatos establecidos para el proceso de Gestión Disciplinaria en el Sistema Integrado de Gestión en el aplicativo LUCHA, los cuales son:

Tabla 3. Relación de Formatos del Proceso Gestión Disciplinaria

No.	Nombre del formato	Código	Versión	Fecha aprobación
1	ACTA DE REPARTO	GDIS-FO-1	Versión 2	01/09/2022
2	AUTO DE SUSTANCIACIÓN O TRAMITE - INHIBITORIO	GDIS-FO-16	Versión 2	01/09/2022
3	CARATULA	GDIS-FO-42	Versión 2	01/09/2022
4	EDICTO	GDIS-FO-61	Versión 2	01/09/2022
5	AUTO INTERLOCUTORIO	GDIS-FO-71	Versión 1	01/08/2022
6	AUTO DE SUSTANCIACIÓN O TRAMITE - ORDENA INDAGACIÓN PREVIA	GDIS-FO-72	Versión 1	01/08/2022
7	CONSTANCIA EJECUTORIA	GDIS-FO-73	Versión 1	30/09/2022
8	AUTO DE SUSTANCIACIÓN O TRAMITE - RECONOCE PERSONERÍA JURÍDICA	GDIS-FO-74	Versión 1	28/04/2023
9	AUTO DE SUSTANCIACIÓN O TRAMITE - COMISIONA PRACTICA DE PRUEBAS	GDIS-FO-75	Versión 1	28/04/2023

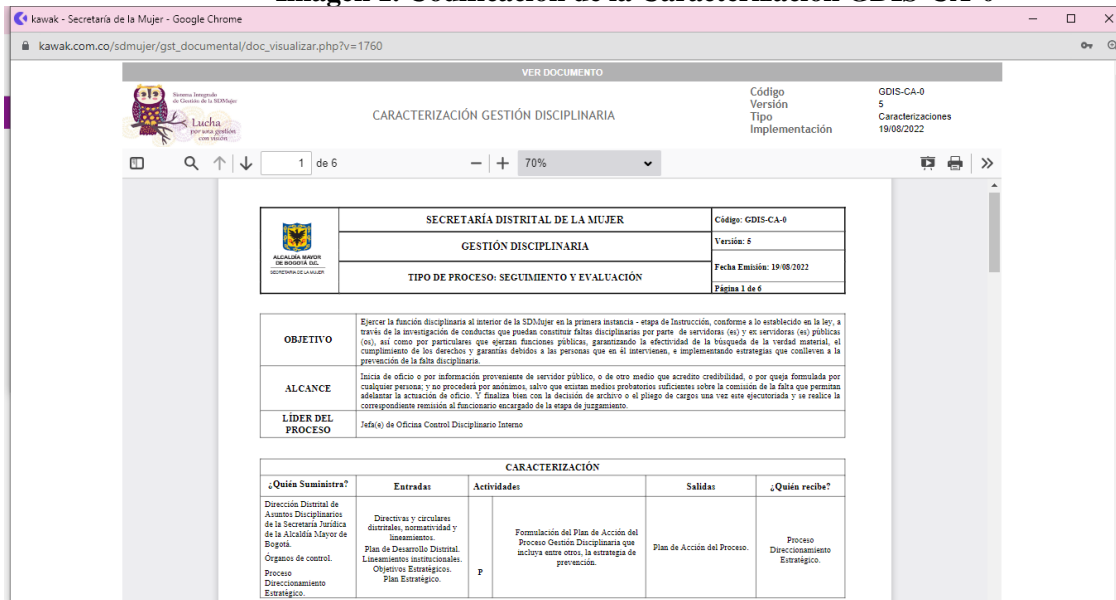
Fuente: Aplicativo LUCHA.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 14 de 25

BENEFICIOS DEL SEGUIMIENTO

- Como resultado de las pruebas realizadas por este despacho en el Módulo de Gestión Documental del proceso de Gestión de Políticas Públicas en el aplicativo LUCHA y según lo informado por la Oficina de Control Disciplinario Interno mediante correo electrónico del día 28 de julio de 2023, a continuación, se relaciona la corrección efectuada frente a la oportunidad de mejora identificada en el desarrollo del ejercicio auditor:
- ✓ Se evidenció el ajuste de la codificación en el contenido del documento “Caracterización Gestión Disciplinaria – Código GDIS-CA-0 versión 5 del 19 de agosto de 2022” publicado en el aplicativo LUCHA, Módulo de Gestión Documental.

Imagen 1. Codificación de la Caracterización GDIS-CA-0



Fuente: Aplicativo LUCHA.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

Oportunidad de Mejora N°01 – Aspectos generales de la ley disciplinaria no especificados y/o desarrollados en el procedimiento disciplinario ordinario interno


En la revisión realizada al procedimiento de Gestión Disciplinaria con código GDIS-PR.2 versión 5 con fecha de emisión del 06 de julio de 2023, se identificó la ausencia y/o falta de desarrollo de las siguientes obligaciones a cargo de la OCDI:

- En la actividad N°1 de la descripción de actividades del procedimiento se detallan los canales de conocimiento de la noticia disciplinaria, sin embargo, no se relaciona la que es conocida de oficio en virtud de la ejecución de funciones por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
- El artículo 107 de la Ley 1952 de 2019 dispone: “*Procedimiento en caso de impedimento o de recusación. En caso de impedimento el servidor público enviará, inmediatamente, la actuación disciplinaria al*



superior, quien decidirá de plano dentro-de los tres (3) días siguientes a la fecha de su recibo.”, lo que, cotejado con el paso a paso de la descripción de actividades del procedimiento, no se observa incluido.

- El artículo 216 de la Ley 1952 del 2019 señala: “Informe de la iniciación de la investigación. Si la investigación disciplinaria se inicia por una Oficina de Control Disciplinario Interno, esta dará aviso inmediato a la Viceprocuraduría General de la Nación y al funcionario competente de esa entidad o de la personería correspondiente, para que decida sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente. (...)”, lo que, comparado con el paso a paso de la descripción de actividades del procedimiento, tampoco se encuentra incluido en dicho documento.
- En la actividad N°7 “Proyectar Auto de Archivo de Indagación previa o Auto de apertura de Investigación Disciplinaria” se describe que “El abogado asignado como resultado de las pruebas practicadas, proyecta el Auto de Archivo o de Indagación Previa o el Auto de apertura de Investigación Disciplinaria, reportando en la matriz “Expedientes Activos” y en el Sistema Distrital de Información” y se señala un tiempo seis (6) meses. Es evidente, que la anterior descripción está generando confusión al considerarse que para la elaboración de estos autos se cuenta con dicho término para hacerlo. Ahora bien, si lo anterior corresponde al término de ejecución de las etapas procesales de indagación previa o investigación disciplinaria, cabe resaltar lo expresado en el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019 que dispone: “Procedencia, objetivo y trámite de la **indagación previa**. En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará indagación previa. La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación. Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el termino de indagación previa podrá extenderse a otros seis (6) meses”. Y en el artículo 213 de la Ley 1952 de 2019 establece que: “**Termino de la investigación.** La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública (...) Con todo, si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable, los términos previstos en los incisos anteriores se prorrogaran hasta por tres (3) meses más. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivara definitivamente la actuación.” (negrita por fuera del texto original). Es decir, de acuerdo con lo anterior, la norma indica que si bien se cuenta con el mismo termino inicial de seis (6) meses para ambas etapas, también es cierto que al finalizar este término, cada una de ellas cuentan condiciones y trámites diferentes. Sin embargo, dicha claridad no se expresa en el procedimiento, lo cual podría llevar a errores en la interpretación y aplicación de la norma.
- Al igual que la anterior actividad, la actividad N°6 relacionada con la práctica de pruebas, se encuentra igualmente definida para ambas etapas procesales, sin que se describa qué procede cuando culmina dicha práctica en cada una de ellas.
- El artículo 220 de la Ley 1952 de 2019 establece: “Alegatos precalificatorios. Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de: sustanciación declarara cerrada la investigación y ordenara correr traslado por el termino de diez (10) para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.” lo que, comparado con el paso a paso de la descripción de actividades del procedimiento, tampoco se encuentra incluido en dicho documento.
- En la actividad N°10 de la “Descripción de Actividades del Procedimiento”, sobre “Remitir a la segunda instancia” (cuando se conceda el recurso de apelación por parte de la Jefa (e) Oficina de Control Disciplinario Interno), no se especifica de manera clara a quien y/o qué dependencia de la SDMujer debe ser remitido el recurso de apelación y por ende, desarrollará dicha instancia.
- Finalmente, en virtud de la aplicación del principio Non Bis In Idem (el cual se hace extensivo al Derecho disciplinario), no se observó incluido en la parte inicial del paso a paso del procedimiento la verificación

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 16 de 25

de la no existencia de otras investigaciones en trámite por los mismos hechos, con el fin de evitar la duplicidad de investigaciones como requisito principal para la iniciación de cualquier etapa procesal disciplinaria.

Lo anterior, al no encontrarse previsto en el procedimiento del proceso de Gestión Disciplinaria puede generar confusiones y/o faltas disciplinarias.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Mediante memorando de radicado N°3-2023-003680 de 15 de agosto de 2023 se recibió por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno -OCDI- la respuesta a la presente oportunidad de mejora, la cual se transcribe a continuación:


“Se aceptan las recomendaciones específicas realizadas por la Oficina de Control Interno y se procede a realizar los ajustes y modificaciones necesarias en el paso a paso del procedimiento de Gestión Disciplinaria que se actualizará en el aplicativo LUCHA.”.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

De conformidad con la réplica suministrada por el proceso donde se aceptan las recomendaciones realizadas, se mantiene la presente oportunidad de mejora en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-003610 del 10 de agosto de 2023).

Recomendación(es) Específicas(s):

- Completar y/o detallar el paso a paso del procedimiento de Gestión Disciplinaria, de conformidad con la normativa disciplinaria y demás que les apliquen a efectos de una adecuada gestión en la misma.
- Separar en la descripción de actividades del procedimiento del proceso de Gestión Disciplinaria, la etapa de Indagación Previa de la de Investigación Disciplinaria, indicando en cada una de ellas los tiempos máximos de ejecución, así como si opera prórroga y/o incluyendo las condiciones especiales en cada una de éstas.
- Una vez culminada la práctica probatoria, al igual que en la recomendación anterior, se insta al proceso a que identifique en cada etapa procesal (Indagación Previa e Investigación Disciplinaria) de manera detallada la verificación de que todas las pruebas decretadas hayan sido practicadas, o, si es procedente, según el caso, practicar otras pruebas.
- En el evento de requerirse más tiempo para evaluar la completitud de las pruebas y de conformidad con la norma la Entidad se encuentra facultada para ampliar los términos de la misma, se recomienda incluir en el paso a paso del procedimiento la elaboración de un Auto mediante el cual se deje registro de ello en el expediente disciplinario.
- Identificar de manera específica la dependencia y/o responsable directa(o) a cargo de la segunda instancia en la SDMujer.
- Una vez actualizado el procedimiento del proceso, llevar a cabo socialización del documento al interior de la Entidad.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 17 de 25

7.3 PLANES E INDICADORES DEL PROCESO VIGENCIA 2023

De acuerdo con el reporte realizado por la Oficina de Control Disciplinario Interno, de conformidad con el plan de acción para la vigencia 2023 se tienen las siguientes metas e indicadores formuladas por el proceso:

Tabla 4. Metas e indicadores Oficina de Control Disciplinario Interno 2023

Meta	Indicador	Periodicidad
1.1 Expedir cincuenta (50) decisiones de fondo dentro de los procesos disciplinarios iniciados en las vigencias 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.	Número de autos proferidos	Semestral
1.2 Adelantar veinte (20) jornadas de prevención de la falta disciplinaria dirigida a servidores, servidoras y contratistas de la SDMujer	Número de jornadas de Prevención	Mensual
1.3 Realizar dos (2) conversatorios de derecho disciplinario para servidores, servidoras y contratistas de la SDMujer.	Número de conversatorios de derecho disciplinario	Junio Noviembre

Fuente: Memorando Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) de radicado N°3-2023-003327 de 14 de julio de 2023

FORTALEZAS:

- De acuerdo con el memorando de respuesta N°3-2023-003327 de 14 de julio de 2023 y los soportes allegados por la OCDI, se encontraron tres (3) Informes de Gestión correspondientes al primer y segundo semestre de la vigencia 2022 y primer semestre de la vigencia 2023 en los cuales se reportó el cumplimiento del avance de las metas e indicadores del Plan de Acción de la vigencia 2022 y 2023; así como la aplicación de los controles de los dos (2) riesgos asociados al Proceso de Gestión Disciplinaria, de los cuales uno (1) corresponde a gestión y uno (1) asociado a corrupción.
- De conformidad con la programación realizada para la presente vigencia en lo correspondiente con la meta 1.1, se tiene la expedición de cincuenta (50) decisiones de fondo, de las cuales al corte del 30 de junio de 2023, la Oficina de Control Disciplinario Interno ha proferido cuarenta y cuatro (44) decisiones de fondo distribuidas en doce (12) aperturas de investigación disciplinaria, una (1) formulación de pliego de cargos, diez (10) archivos de investigación disciplinaria, diecinueve (19) archivos de investigación disciplinaria y dos (2) por nulidad y remisión por competencia.
- De acuerdo con la programación realizada en lo correspondiente con la meta 1.2 la Oficina de Control Disciplinario Interno proyectó la realización de dos (2) jornadas de prevención al mes, para un total de veinte (20) en la presente vigencia con las servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer, a las cuales se ha dado cumplimiento y desarrolladas de la siguiente manera:

Tabla 5. Jornadas de prevención

Temática	Dirigida a	Fecha	Presencial/virtual
Funciones de la OCDI, el régimen y la responsabilidad del servidor público, derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, derecho de petición y los principales cambios surtidos con el nuevo Código General Disciplinario.	Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	24/02/2023	Virtual
		28/02/2023	Presencial
La confesión y el beneficio punitivo – Enigmas en su aplicación”	Oficina de Control Disciplinario Interno	29/03/2023	Presencial




Temática	Dirigida a	Fecha	Presencial/virtual
Funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno, régimen y responsabilidad del servidor público, derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, derecho de petición	Oficina Asesora de Planeación	29/03/2023	Presencial
Funciones de la OCDI, régimen y responsabilidad del servidor público, derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, derecho de petición, principales cambios del Código General Disciplinario	Atención a la Ciudadanía	25/04/2023	Virtual
Funciones de la OCDI, régimen y responsabilidad del servidor público, derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, derecho de petición	Subsecretaría de Gestión Corporativa	27/04/2023	Virtual
Funciones de la OCDI, régimen y responsabilidad del servidor público, derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, derecho de petición, principales cambios del Código General Disciplinario	Dirección de Contratación	12/05/2023	Virtual
	Dirección de Talento Humano	17/05/2023	Virtual
Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública	Oficina de Control Disciplinario Interno	21/06/2023	Presencial
Funciones de la Oficina de al OCDI, régimen y responsabilidad del servidor público, derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, derecho de petición, principales cambios del Código General Disciplinario.	Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	28/06/2023	Virtual

Fuente: Memorando Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) de radicado N°3-2023-003327 de 14 de julio de 2023

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

Oportunidad de Mejora N°02 – Ausencia de envío oficial/formal del Informe de Gestión Semestral Disciplinaria a las Dependencias destino

De acuerdo con la verificación de la respuesta y soportes recibidos del proceso de Gestión Disciplinaria mediante radicado N°3-2023-003327 de 14 de julio de 202, se observó que los tres (3) Informes de Gestión de la Oficina de Control Disciplinario Interno correspondientes al primer y segundo semestre de la vigencia 2022 y primer semestre de la vigencia 2023 en su contenido tienen como destino la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno, sin embargo, no se encontró evidencia de su envío oficial/formal a las dos dependencias señadas.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 19 de 25

Frente a lo anterior, mediante llamada telefónica a la Profesional de la OCDI (enlace para el presente seguimiento) se indagó sobre el medio de comunicación de estos informes a las dependencias señaladas, manifestando que no fueron enviados a través de memorando o correo electrónico, sino que fueron cargados en el OneDrive de manera semestral de conformidad con el reporte solicitado con el Plan de Acción de la Oficina.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Mediante memorando de radicado N°3-2023-003680 de 15 de agosto de 2023 se recibió por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno -OCDI- la respuesta a la presente oportunidad de mejora, la cual se transcribe a continuación:

“En cuanto al envío oficial/formal de los tres informes de la Oficina de Control Disciplinario Interno correspondientes al primer y segundo semestre de la vigencia 2022 y primer semestre de la vigencia 2023, se precisa lo siguiente:


En cumplimiento de lo establecido en el Plan de Acción que corresponde a la Oficina de Control Disciplinario Interno, se remite con destino a la Oficina Asesora de Planeación dentro de las fechas establecidas en el mismo, los informes como medio de verificación del avance del cumplimiento de las metas formuladas en el Plan de Acción. Sobre este particular, pertinente resulta aclarar que por un error se incluyó dentro del título como destinataria del informe a la Oficina de Control Interno, cuando lo que correspondía era no señalarla como destinataria sino copiarle el informe remitido a la Oficina Asesora de Planeación para los fines que considere pertinentes.

En tal virtud, se acepta la recomendación y se procede a modificar el formato eliminando como destinatario del informe de gestión semestral a la Oficina de Control Interno, por cuanto de acuerdo con el calendario establecido, este informe y las demás evidencias del Plan de Acción solo se deben enviar de manera oficial/formal una vez lo solicite la Oficina de Control Interno lo cual, regularmente, se ha venido realizando en el mes de diciembre.”

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

De acuerdo con la respuesta emitida por la OCDI, en la que se expresa que por un error se incluyó dentro del título como destinataria del informe a la Oficina de Control Interno y acepta la recomendación emitida por este despacho, se mantiene la presente oportunidad de mejora en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-003610 del 10 de agosto de 2023).

Adicionalmente, con respecto a lo indicado por la OCDI “(...) de acuerdo con el calendario establecido, este informe y las demás evidencias del Plan de Acción solo se deben enviar de manera oficial/formal una vez lo solicite la Oficina de Control Interno lo cual, lo cual se ha venido realizando en el mes de diciembre”, este despacho aclara que en virtud del roles que legalmente le asiste a esta Oficina y en cumplimiento de los trabajos establecidos en el Plan Anual de Auditoría de cada vigencia, podrá requerir reportes (con sus respectivas evidencias) del cumplimiento del plan de acción, funciones, riesgos u otros temas a las áreas/procesos de la SDMujer (dentro de los cuales se encuentra la OCDI) lo cual no implica que cada informe emitido por las mismas deban tener como destinatario a la Oficina de Control Interno.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 20 de 25

Recomendación(es) Específicas(s):

- Enviar a la Oficina Asesora de Planeación y a la Oficina de Control Interno mediante memorando o correo electrónico dicho informe, a fin de completar el objetivo del mismo, adicional al cargue realizado en el OneDrive de conformidad con el Plan de Acción.

Oportunidad de Mejora N°03 – Ausencia de reporte de la meta e indicador 1.3 del Plan de Acción para la vigencia 2023 en el Informe de Gestión Disciplinaria Semestral

De acuerdo con la verificación realizada a la ejecución y/o avance relacionado con la meta 1.3 del plan de acción para la presente vigencia, que tiene como objeto “Realizar dos (2) conversatorios de derecho disciplinario para servidores, servidoras y contratistas de la SDMujer” y los soportes allegados por la OCDI mediante memorando N°3-2023-003327 de 14 de julio de 2023, a la fecha no se evidencia avance de esta meta en el Informe de Gestión Primer Semestre Vigencia 2023 correspondiente al periodo de enero a junio de 2023.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:


Mediante memorando de radicado N°3-2023-003680 de 15 de agosto de 2023 se recibió por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno -OCDI- la respuesta a la presente oportunidad de mejora, la cual esta Oficina se permite transcribir:

“Se acepta la recomendación establecida en la oportunidad de mejora, por cuanto si bien es cierto se cumplió con el deber de informar el cambio de la fecha del conversatorio de derecho disciplinario para servidores, servidoras y contratistas de la SDMujer, explicando las razones por las cuales no fue posible realizarlo en el mes que había sido programado, se omitió indicarlo en el informe de gestión del primer semestre de la vigencia 2023; razón por la cual, se realizará la corrección respectiva y se tendrá en cuenta para futuras ocasiones.

De igual manera, se anexa pantallazo que da cuenta del reporte que en su debido momento se remitió a la Oficina Asesora de Planeación informando el cambio.

Por último, resulta pertinente aclarar que, de acuerdo con el procedimiento, las fechas de ejecución del Plan de Acción pueden ser modificadas siempre y cuando se justifique y se informe oportunamente a la OAP, es por ello que existe una casilla en la que se deben consignar estos cambios. (...)”

	AX	AY
ICE	RETRASOS Y FACTORES LIMITANTES PARA EL CUMPLIMIENTO	SOLUCIONES PROPUESTAS PARA RESOLVER LOS RETRASOS Y FACTORES LIMITANTES PARA EL CUMPLIMIENTO
	En e mes de Junio de 2023 no se pudo realizar el conversatorio programado el 14 de junio por razones de fuerza mayor, teniendo en cuenta que una panelista (Magistrada del Consejo de Estado) a última hora no pudo participar, por tanto se corrió la fecha para el 14 de julio de 2023, con se puede verificar en las evidencias adjuntas en la carpeta One Drive.	El Conversatorio se denomina: “EL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA Y SU PROHIBICIÓN PARA LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS”, se encuentra programado para el día 14 de julio de 2023, a las 10.00 a.m., en el Aula de la Independencia de la Universidad Santo Tomas (Carrera 9 No. 63-28 Edificio Aquinate, Bogotá D.C.,

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 21 de 25

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Como resultado del análisis del soporte allegado, así como las justificaciones para la no realización del conversatorio de Derecho Disciplinario para servidores, servidoras y contratistas de la SDMujer en el primer semestre de la vigencia 2023 y las correcciones que se llevarán a cabo en adelante, las cuales no subsanan la observación identificada por esta Oficina y aunado con la aceptación de las recomendaciones realizadas, se mantiene la presente oportunidad de mejora en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-003610 del 10 de agosto de 2023).

Recomendación(es) Específicas(s):


- Reportar en el Informe de Gestión Semestral a cargo de la OCDI, la realización o no de las metas, en este último caso, se recomienda poner en conocimiento las razones que impidieron llevar a cabo en el periodo programado de la meta.

7.4 RESULTADOS DE LA MUESTRA A LOS EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS

En virtud de lo informado mediante memorando N°3-2023-003327 de 14 de julio de 2023 y entrevistas realizadas vía teams y/o llamadas telefónicas, desde la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI), esto es desde el 23 de septiembre de 2021 hasta el 30 de junio de 2023, la OCDI ha proferido diecisiete (17) decisiones inhibitorias, ocho (8) pliegos de cargos, veinticinco (25) expedientes terminados, remitido ocho (8) asuntos por competencia a otras entidades y cuenta con treinta y dos (32) expedientes activos al corte señalado. Ahora bien, en lo correspondiente al primer semestre de la vigencia 2023, se observó que la Oficina de Control Disciplinario Interno continuó adelantando la revisión de los expedientes disciplinarios correspondientes a las vigencias 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, profiriendo cuarenta y cuatro (44) decisiones de fondo divididas en doce (12) aperturas de investigación disciplinaria, una (1) formulación de pliego de cargos, diez (10) archivos de investigación disciplinaria, diecinueve (19) archivos de indagación previa y dos (2) nulidades y/o remisiones por competencia.

FORTALEZAS

- De conformidad con la verificación realizada al expediente N°006 de 2023 en relación con los términos normativos contemplados en el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019 y la actividad 11 del procedimiento aplicable para dicho momento, siendo este el Procedimiento Disciplinario Ordinario - Código GDIS-PR-2 versión 4 del 3 de abril de 2023 (fuera de uso a partir del 7 de junio de 2023 en virtud de la versión 5 actualizada) se evidenció que el 02 de marzo de 2023 se ordenó apertura de indagación previa a través del auto en formato con código GDIS-FO-72 V1 emitido el 01 de agosto del 2022 y el 08 de junio del 2023 a través de auto interlocutorio con código GDIS-FO-71 V1 emitido el 02 de agosto del 2022 se dio la terminación del proceso disciplinario con auto de archivo. Así mismo, se observó la solicitud y practica de pruebas con diligencia y en oportunidad, como el cumplimiento de los autos de notificación de acuerdo evidenciando con lo anterior el cumplimiento de los tiempos estipulados en ambos lineamientos por parte de la OCDI en el presente expediente disciplinario.
- De acuerdo con la verificación realizada al expediente disciplinario N°038 de 2021, se observó por parte de la OCDI la debida diligencia en el recaudo de las pruebas tanto en la indagación previa como en la investigación disciplinaria que fueron surtidas, dando cumplimiento a los términos y disposiciones normativas y/o reglamentarias sobre los mismos, evitando con ello el fenómeno de la caducidad y/o la posibilidad de anulación de las actuaciones realizadas. De igual manera se evidenció un juicioso

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 22 de 25

seguimiento e impulso procesal, necesarios para la resolución del proceso a través de los pronunciamientos y/o decisiones de fondo que concluyeron con la terminación del proceso.

Adicionalmente, se evidenció el cumplimiento del artículo 215 de la ley 1952 de 2019 en lo correspondiente al contenido del auto de apertura de la investigación disciplinaria, así como del cumplimiento de las notificaciones de los autos de apertura de investigaciones disciplinarias como de archivo, de acuerdo con el Procedimiento Disciplinario Ordinario - Código GDIS-PR-2 versión 3 del 31 de agosto de 2022.

HALLAZGOS:

Hallazgo N°02 – Incumplimiento de términos en la gestión disciplinaria del expediente N°038-2021


Condición:

En el expediente 038 de 2021 se adelantaron indagaciones por presuntas faltas disciplinarias cometidas durante la ejecución del contrato N°282 de 2014, relativo al cumplimiento de las pólizas 05GU112816 y 05GU203722, ordenándose apertura de indagación previa el 25 de noviembre de 2021 mediante el formato con código CID-FO-05 V1 emitido el 22 de julio del 2014. Posteriormente, mediante auto interlocutorio del 21 de septiembre de 2022 en formato con código GDIS-FO-71 V1 emitido el 01 de agosto del 2022, se ordenó la apertura de investigación disciplinaria en contra de las servidoras publicas vinculadas al proceso.

De otra parte, también se observó que el tiempo transcurrido entre el auto de apertura de investigación disciplinaria de fecha 21 de septiembre del 2022 y el auto de archivo definitivo con código GDIS-FO-71 V1 emitido el 01 de agosto de 2022, se dio hasta el 24 de marzo de 2023, es decir 3 días después del tiempo límite para fallar dentro de los términos de ley de acuerdo con el artículo 213 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el artículo 36 de la Ley 2094 de 2021 que establece, “*La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos (...)*”, habiéndose debido acudir a la prórroga facultada por la ley para el presente caso, al considerarse que no se contaba con el tiempo suficiente para evaluar la completitud de las pruebas y fallar en término.

Criterio(s):

- Artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 34 de la Ley 2094 de 2021.
- Artículo 213 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 36 de la Ley 2094 de 2021.
- Procedimiento Disciplinario Ordinario - Código GDIS-PR-2 versión 4 del 3 de abril de 2023.
- Procedimiento Disciplinario Ordinario - Código GDIS-PR-2 versión 3 del 31 de agosto de 2022.
- Numeral N°2 Directiva 008 de 2021 “*Lineamientos para prevenir conductas irregulares con el incumplimiento de los manuales de funciones y competencias laborales y de los manuales de procedimientos institucionales, así como por la pérdida, o deterioro, o alteración o uso indebido de bienes, elementos, documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información.*”

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 23 de 25

Posible(s) causa(s) identificada(s) por la Oficina de Control Interno:

- Desconocimiento de los términos previstos en la Ley 1952 de 2019.
- Equivocada interpretación de los términos procesales del procedimiento disciplinario.
- Falta de diligencia por parte de la OCDI en la gestión del procedimiento disciplinario.
- Falta de controles en el cumplimiento de las etapas del proceso disciplinario.

Descripción del(los) riesgo(s):

- Emisión de autos por parte de la OCDI por fuera del tiempo legal.

Posible efecto:

- Posible demanda por nulidad en razón al incumplimiento a los términos procesales disciplinarios.
- Vulneración al debido proceso del proceso disciplinario.
- Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario por incumplimiento normativo.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Mediante memorando de radicado N°3-2023-003680 de 15 de agosto de 2023 se recibió por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno -OCDI- la respuesta al presente hallazgo, la cual esta Oficina se permite transcribir:


“Si bien es cierto la norma disciplinaria vigente para la época de apertura de la Indagación Preliminar (Ley 734 de 2002) dictada dentro del expediente disciplinario No. 038 de 2021, disponía un término de seis (6) meses para adelantar las indagaciones tendientes al esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, ello debe entenderse como un término perentorio para recaudar las pruebas, no para recaudar las pruebas y además proferir la decisión de fondo. Esto significa que el término de seis meses es perentorio para el recaudo de las pruebas, mas no preclusivo.

Adicionalmente, no pueden desconocerse las circunstancias que pueden incidir en que las decisiones se profieran por fuera de término, como, por ejemplo, el volumen de expedientes disciplinarios a cargo de la Oficina y la complejidad de los hechos a investigar.

Sobre este particular, la Procuraduría General de la Nación en un caso de similares características conceptuó:

“(…) Los términos estipulados en el Código Único Disciplinario, ya sean en indagación preliminar, investigación disciplinaria, descargos, alegatos de conclusión, etc., son de carácter perentorio, por disposición del legislador. Esto atado a que el artículo 12 de la misma normatividad [sic] indica que “El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código”.

Pero el vencimiento de dichos términos debe ser entendido en su real alcance, como lo es que posterior a su vencimiento no se hagan recaudos probatorios o diligencias diferentes a la que estrictamente corresponde a la evaluación de la actuación, en el entendido [de] que si se trata de una indagación preliminar o una investigación disciplinaria, una vez vencidos los términos para adelantarlas, el

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 24 de 25

competente analizará integralmente los elementos que hacen parte de la averiguación disciplinaria y que puedan dar lugar al archivo de las diligencias o a continuar la actuación.

Es decir, los términos, para efectos del derecho disciplinario, si bien tienen el carácter de perentorios, estos no tienen naturaleza preclusiva, entendiendo que si se vencen los términos de una etapa cualquiera dentro de la actuación esto no genera que la actuación se dé por concluida (...)” (Negrilla fuera de texto).¹

Al respecto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, en sentencia del 11 de noviembre de 2010, en radicado 17283, Consejero Ponente Hugo Hernando Bastidas Bárcenas, afirmó:

“...Ahora bien, en general, los términos procesales que tiene el Estado para proferir las decisiones correspondientes son términos de tipo perentorio, pero no necesariamente preclusivos. Es decir que, así esté vencido un plazo, la decisión correspondiente resulta válida y eficaz, salvo que el legislador expresamente haya consagrado otra disposición como cuando estipula la preclusión del término en el sentido de indicar que la Administración pierde competencia para decidir y que, en su lugar, surja el acto ficto o presunto favorable al administrado...” (negrillas fuera de texto).

Por otro lado, se informa que el Código General Disciplinario en su artículo 33 consagra que la acción disciplinaria prescribe en cinco (5) años contados 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.


Siendo así, resulta claro que la Oficina de Control Disciplinario Interno actuó dentro del término de cinco años consagrado por la Ley y, si bien profirió decisión de fondo por fuera de los seis meses establecidos como término de la etapa de indagación preliminar, esto no contraviene los términos procesales dado que el acervo probatorio se recaudó dentro del término legal establecido y solo el análisis y consecuente decisión se profirió por fuera de los seis meses, posibilidad que no implica la pérdida de competencia del funcionario para proferir la decisión, tal como lo han señalado por vía jurisprudencial las Altas Cortes y la Procuraduría General de la Nación.”

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

De acuerdo con los argumentos esbozados en relación con la aplicación y entendimiento de los términos procesales disciplinarios de conformidad con el concepto de la Procuraduría General de la Nación y el Consejo de Estado, se evidenció que la OCDI no se encuentra trasgrediendo los términos procesales, en virtud del carácter de perentorio para la recaudación de pruebas y la naturaleza preclusiva de la acción disciplinaria, la cual fue corroborada en la gestión del expediente disciplinario 038 de 2021, evidenciando que el acervo probatorio fue recaudado con anterioridad al vencimiento de los 6 meses en cada etapa procesal (indagación previa e investigación disciplinaria), por lo cual se elimina el presente hallazgo y sus recomendaciones del presente informe (Ver tabla numeral 6) y se adicionó en la segunda fortaleza del presente numeral.

Notas finales:

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por (dependencias proveedoras de información durante la auditoría interna), a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022
		Página 25 de 25

alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.

- Es necesario precisar que, las “Recomendaciones” propuestas en ningún caso son de obligatoria ejecución por parte de la Entidad, más se incentiva su consideración para los planes de mejoramiento a que haya lugar.
- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Entidad.

ORIGINAL FIRMADO

ANGELA JOHANNA MARQUEZ MORA
JEFA DE CONTROL INTERNO