



MEMORANDO

Referencia: 14000

PARA: **MARÍA DEL PILAR LÓPEZ URIBE**
Secretaria de Despacho

DE: **ROSALBA GUZMÁN GUZMÁN**
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de Evaluación Independiente Proceso Control Disciplinario - vigencia 2024

Estimada Secretaria:

En desarrollo de las funciones a cargo de la Oficina de Control Interno y del Plan Anual de Auditoría 2025, me permito remitir el informe del asunto que contiene los resultados de la evaluación independiente realizada al Proceso *Control Disciplinario* de la SDDE, en cuanto a las disposiciones normativas vigentes para adelantar la función disciplinaria en las etapas de Instrucción, a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Juzgamiento en cabeza de la Oficina Jurídica y el trámite de la Segunda Instancia a cargo del Despacho de la Secretaría.

El detalle del análisis, así como las observaciones y recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno sobre el Proceso *Control Disciplinario* se encuentran en el documento anexo.

Cordial saludo,

ROSALBA GUZMÁN GUZMÁN
Jefe de Control Interno

C.C: Comité CICCI

Anexo: Informe de Evaluación Independiente Proceso Control Disciplinario vigencia 2024.

NOMBRE, CARGO O CONTRATO		FIRMA
Elaboró:	José Alfredo Alvarez / Gustavo Parra – Contratistas OCI	JAA - GP

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Cuida los recursos naturales, ahorra agua y energía.

Atención al Ciudadano y Agencia Distrital de Empleo:
Carrera 13 No 27 - 00. Edificio Bochica Local 12 Bogotá, D.C.
Oficinas Administrativas:
Calle 28 No 13 A - 35, Edificio Centro de comercio Internacional. Bogotá, D.C
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Evaluación independiente al proceso Control Disciplinario Interno

Fecha de Suscripción	09-jun-2025	Equipo Evaluador	José Alfredo López Castro Gustavo Parra Martínez
Objetivo General	Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de control interno disciplinario por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), en las etapas de investigación y juzgamiento en primera y segunda instancia, dentro del proceso institucional Control Disciplinario; con el fin de establecer la efectividad de los controles diseñados para mitigar los riesgos vinculados a esta materia y verificar el ejercicio de esta función.		
Objetivos Específicos	1. Establecer si el proceso institucional <i>Control Disciplinario</i>, sus procedimientos vinculados, los riesgos y controles, la estructura y los recursos asignados, responden a los requerimientos normativos y a la dinámica propia de la gestión disciplinaria. 2. Determinar el grado de cumplimiento por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno, de la normatividad vigente relativa a la etapa de instrucción, con el fin de verificar la gestión adelantada para la aplicación del principio del debido proceso y evitar la materialización de figuras de nulidad, prescripción o caducidad de la acción disciplinaria. 3. Determinar el grado de cumplimiento por parte de la Oficina Jurídica, de la normatividad vigente relativa a la etapa de juzgamiento y el trámite de los recursos de reposición que se interpongan contra sus decisiones; con el fin de verificar la gestión adelantada para la aplicación del principio del debido proceso y evitar la materialización de figuras de nulidad, prescripción o caducidad de la acción disciplinaria. 4. Determinar el grado de cumplimiento por parte del Despacho de la SDDE, de la normatividad vigente relativa al trámite de los recursos de apelación o queja, interpuestos contra las decisiones de la Oficina Jurídica, dentro de los procesos de control disciplinario interno; con el fin de verificar la gestión adelantada para la aplicación del principio del debido proceso y evitar la materialización de figuras de nulidad, prescripción o caducidad de la acción disciplinaria.		
Criterios Evaluados	Criterios de orden legal y reglamentario 1. De acuerdo con la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos¹ del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Entidad debe crear un proceso institucional para gestionar sus deberes en relación con la acción disciplinaria, definiendo los procedimientos necesarios para su operatividad, responsables, obligaciones, riesgos que pueden afectar su cumplimiento, controles para mitigar su ocurrencia, y mecanismos de monitoreo y seguimiento. 2. La entidad debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, dicha unidad será la encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.		

¹ Política que hace parte de la Dimensión 3 del MIPG: Gestión con valores para resultados, la cual busca “*fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.*”

	3. En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. 4. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno – OCDI deberá ser abogado y pertenecer al nivel directivo de la entidad. 5. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quien deberá actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos del Código Disciplinario y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. 6. La entidad, a través de la OCDI y si es competente para hacerlo, debe iniciar de manera inmediata la acción disciplinaria, una vez tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria. 7. La entidad, a través de la OCDI, debe impulsar oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplir los términos previstos en la Ley. 8. La OCDI de la entidad debe garantizar la reserva de las actuaciones, hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo. 9. La OCDI, la Oficina Jurídica y el Despacho de la Secretaria, cada una según las competencias asignadas en la Ley 1952 de 2019, deben adelantar la actuación disciplinaria conforme a los procedimientos internos definidos para las etapas de instrucción y juzgamiento y para el trámite de la segunda instancia, los cuales deben estar alineados con lo previsto en la mencionada Ley y sus modificaciones.					
Alcance	La evaluación se realizó a los procesos disciplinarios que se encontraban activos o que se terminaron durante la vigencia 2024; verificando el cumplimiento de la normatividad vigente relativa a las etapas de instrucción, juzgamiento y recursos de reposición y apelación. Así mismo, se revisó la operación del proceso institucional "Control Disciplinario" de acuerdo con la documentación y estructura vigente a la fecha de esta evaluación.					
LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE						
No se presentaron para esta evaluación.						
SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE TEMAS O ASUNTOS QUE REQUIRIERON MEJORA POR LA SDDE REGISTRADOS EN INFORMES ANTERIORES						
No se identifican informes previos, internos o externos, relativos al proceso de Control Disciplinario Interno						
APLICA PLAN DE MEJORAMIENTO	SI		NO	X	FECHA ENTREGA DEL PLAN DE MEJORAMIENTO A LA OCI	No aplica

2. INFORME EJECUTIVO

La evaluación independiente al Proceso institucional *Control Disciplinario*, estuvo orientada a determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de control disciplinario interno, por parte de la SDDE, en las etapas de investigación (instrucción) y juzgamiento, en primera y segunda instancia; con el fin de establecer la efectividad del esquema de operación, de la gestión de riesgos y de los controles diseñados para asegurar razonablemente el desempeño de esta función.

ASPECTOS LOGRADOS

Durante la vigencia 2024 la Secretaría aprobó los procedimientos mediante los cuales distribuyó las competencias para las etapas de instrucción y juzgamiento y el trámite de la segunda instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019.

FORTALEZAS

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado o plus, en la gestión evaluada en cada una de sus etapas y en el trámite de segunda instancia, correspondientes al Proceso Control Disciplinario de la SDDE.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

A continuación, se presentan la descripción consolidada de las oportunidades de mejora identificadas en el desarrollo de los 4 objetivos de esta evaluación independiente:

Proceso institucional Control Disciplinario: (i) Revisión y ajuste de los procedimientos vinculados a este proceso con el fin de alinearlos a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 y sus modificaciones y (ii) Adopción de mecanismos de coordinación entre las 3 dependencias que tienen responsabilidades asignadas en la función disciplinaria, con el fin implementar estrategias y cursos de acción frente al flujo de información, la gestión documental, la gestión de los riesgos, el seguimiento a los indicadores, entre otros.

Etapas de instrucción: (i) Agilizar el impulso procesal de las indagaciones previas para avanzar de forma más oportuna la apertura de la investigación disciplinaria o el archivo de la indagación; (ii) Diseñar e implementar controles que permitan determinar con precisión la fecha de consumación de los hechos, al momento de la recepción de la noticia disciplinaria, y así establecer el tiempo con el que cuenta la SDDE para decidir, antes de que opere el fenómeno de la prescripción; (iii) Distribuir, de manera ecuánime y conforme a la complejidad de cada etapa, el tiempo disponible para la decisión, de manera tal que, en cada una de ellas se puedan adelantar las gestiones sin la presión del vencimiento del término de prescripción; y (iv) Diseñar e implementar controles que aseguren la expedición de autos de pruebas y autos de prórroga y pruebas dentro del término legal y que se cumplan los términos definidos en la normatividad, para el desarrollo de la indagación (previa o preliminar) y la investigación disciplinaria.

Etapas de juzgamiento: (i) Asignar personal con conocimiento y experticia en la función disciplinaria para adelantar la sustanciación y trámite de esta etapa; (ii) Garantizar que las personas encargadas de la sustanciación y trámite del juzgamiento, conozcan el proceso institucional *Control Disciplinario*, así como los procedimientos vinculados e instrumentos (formatos, plantillas, instructivos, entre otros) dispuestos para su trámite; (iii) Establecer y adoptar algún instrumento (protocolo, instructivo, guía...) para el trámite de los procesos, mediante el juicio verbal u ordinario, según sea el caso; y (iv) Dotar la infraestructura física y tecnológica para el trámite de los procesos mediante juicio verbal, de acuerdo con los requisitos definidos en la Ley, para este tipo de juicios.

Trámite de la segunda instancia: Asignar personal con conocimiento y experticia en la función disciplinaria para adelantar la sustanciación y trámite de la segunda instancia, teniendo en cuenta que no se encuentre expuesto a impedimentos o recusaciones y que su gestión y resultados sean objeto de verificación, seguimiento y control por parte de otra. Se recomienda que esta actividad no sea asignada a servidores de carrera administrativa.

RIESGOS MATERIALIZADOS

En desarrollo de la presente evaluación independiente al proceso Control Disciplinario, en ninguna de sus etapas, ni en el trámite de segunda instancia, se observó la materialización de riesgos.

HALLAZGOS

Culminada la presente evaluación independiente, no se identificaron aspectos que requieran la configuración de hallazgos.

CONCLUSIÓN

Una vez finalizadas las pruebas de evaluación independiente se concluye que la Secretaría cumple parcialmente las disposiciones vigentes en materia de control interno disciplinario, en especial las definidas para la etapa de instrucción (investigación), toda vez que no se está controlando el riesgo de prescripción de la actuación disciplinaria y existen procesos cercanos a dicho vencimiento no se ha distribuido razonablemente el tiempo entre las dos etapas del proceso disciplinario no se está impulsando oficiosamente la actuación disciplinaria en la etapa de investigación; se están expidiendo autos de pruebas y autos de prórroga y pruebas con posterioridad al término legal; no se cumplen los términos establecidos en la Ley 734 de 2002 y Ley 1952 de 2019 para el desarrollo de la indagación (previa o preliminar) y la investigación disciplinaria; entre otros aspectos relevantes.

Así mismo, la SDDE no ha adecuado su capacidad de operación para adelantar la etapa de juzgamiento ni desarrollar el trámite de segunda instancia, aunado a la falta de articulación entre las 3 dependencias intervinientes; situación que se confirma dada la escasez de personal con conocimiento y experticia en la función disciplinaria, tanto en la Oficina Jurídica como en el Despacho, aunado a la inexistencia de infraestructura física, tecnológica y disposición logística para adelantar las actividades propias de estos hitos del proceso y custodiar los expedientes disciplinarios trasladados desde la etapa de instrucción, así como tampoco se han identificado, valorado y controlado los riesgos inherentes al juzgamiento y la segunda instancia, en especial, los generados por conflictos de interés.

Finalmente, el proceso institucional *Control Disciplinario* no responde a los requerimientos normativos y la dinámica propia de la gestión disciplinaria, dado que los procedimientos aprobados presentan inconsistencias en su estructuración y no aseguran la articulación de las 3 dependencias partícipes del proceso, aunado a que los documentos relacionados como formatos e instructivos, están desactualizados normativamente.

3. INFORME DETALLADO DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Para el desarrollo de esta evaluación independiente, se requirió información a la Oficina de Control Disciplinario Interno, la Oficina Jurídica y el Despacho de la SDDE y se realizaron mesas de trabajo con las tres dependencias que intervienen en la función disciplinaria, a efectos de recolectar la información necesaria y evaluar el desempeño del proceso institucional *Control Disciplinario*. A continuación, se presentan los resultados de cada uno de los objetivos definidos para la evaluación independiente.

3.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si el proceso institucional Control Disciplinario, sus procedimientos vinculados, los riesgos y controles, la estructura y los recursos asignados, responden a los requerimientos normativos y a la dinámica propia de la gestión disciplinaria.

3.1.1 Resultados de la Prueba y Análisis.

De acuerdo con lo previsto en la caracterización del proceso institucional *Control Disciplinario* (V6 del 14-feb-2024); este *“Inicia de oficio, con la recepción de la queja, informe oficial o anónimo que cumpla con los requisitos de Ley, en contra los servidores y ex servidores de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico con aplicación de las normas Disciplinarias, finaliza con un acto administrativo que determina si existe o no responsabilidad disciplinaria.”* Hasta antes del 29 de marzo de 2022, fecha de entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, el proceso disciplinario interno se adelantaba por la autoridad disciplinaria en la respectiva entidad.

Al interior de la SDEE, dicha autoridad, estuvo inicialmente en cabeza la Subsecretaría de Despacho con funciones de Control Disciplinario, quien atendía de manera integral este proceso; en agosto del año 2021, se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, mediante el Decreto 314 de 2021, dependencia encargada de *“Adelantar la indagación preliminar, la investigación formal y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico...”*

Ahora bien, el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021 modificó el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, estableciendo la obligación de separar las actividades de investigación y juzgamiento dentro del proceso disciplinario, a fin de garantizar el debido proceso, disposición que entró en vigencia el 29 de marzo de 2022; no obstante, es solo con la expedición del Decreto 100 de marzo 16 de 2023, cuando se modifica la estructura interna de la SDDE, para asignar la competencia de juzgamiento en cabeza de la Oficina Jurídica.

Vale resaltar que, solo hasta el 14 de febrero de 2024, se hizo efectiva y operativa la separación de las competencias respecto de las etapas, con la aprobación del proceso institucional *Control Disciplinario*, bajo el liderazgo del jefe de la OCDI y los procedimientos: CD-P4 Procedimiento Único Disciplinario – Instrucción, a cargo de la OCDI; CD-P5 Procedimiento Único Disciplinario – Juzgamiento, a cargo de la Oficina Jurídica y el CD-P6 Procedimiento Único Disciplinario – Segunda instancia, a cargo del Despacho de la Secretaría.

De otra parte, en lo relacionado con el esquema de gestión por procesos, el proceso institucional *Control Disciplinario* se encuentra administrando 4 riesgos que solo están gestionándose desde la perspectiva de la etapa de instrucción, toda vez que no se han identificado, valorado y controlado riesgos para la etapa de juzgamiento y el trámite de segunda instancia. A su vez, utiliza 40 formatos que no cumplen los lineamientos definidos en la Guía de Normalización de Documentos de la SDDE, aunado a que algunos de ellos aún referencian a la Subsecretaría de Desarrollo Económico y Control Disciplinario, que era la dependencia que adelantaba la función disciplinaria hasta agosto de 2021.

Este proceso también cuenta con 2 instructivos para adelantar las actuaciones de los procedimientos ordinario y virtual; ambos de abril de 2021, por lo que no se han actualizado a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019. Finalmente, el proceso aplica un indicador para medir el porcentaje de quejas, denuncias, informes de servidor público y de oficio, tramitadas (radicadas, numeradas, repartidas y evaluadas) por la OCDI y no se cuenta con indicadores para la etapa de juzgamiento y el trámite de segunda instancia.

A continuación, se presentan los resultados respecto a cada uno de los factores evaluados en torno al esquema de operación del proceso Control Disciplinario:

Respecto al diseño del proceso y sus procedimientos vinculados

Articulación de las dependencias que intervienen en el proceso Control Disciplinario

Desde la perspectiva de MIPG, es necesario que cada proceso institucional coordine sus responsabilidades, actividades e involucrados, en relación con aspectos clave como el flujo de información, la gestión documental, la gestión de los riesgos, el diseño y aplicación de controles, el seguimiento a indicadores, entre otros.

La actualización de la estructura del proceso institucional *Control Disciplinario* y sus procedimientos vinculados, implicó la separación de responsabilidades frente a las etapas de instrucción y juzgamiento, en línea con lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019; no obstante, conforme a lo observado en desarrollo de esta evaluación independiente, se evidenció la ausencia de mecanismos que permitan la coordinación entre las partes involucradas en el desarrollo de la función disciplinaria (OCDI, Oficina Jurídica y Despacho) para el logro del objetivo del proceso.

Al respecto, es importante tener en cuenta que el proceso institucional *Control Disciplinario* es entendido como un conjunto de operaciones que, aun cuando, desde el punto de vista legal, involucra a tres dependencias que tienen responsabilidades claramente definidas frente al trámite del proceso disciplinario; desde la perspectiva del MIPG, los procedimientos internos vinculados, hacen parte de un mismo proceso, respecto del cual, deben coordinarse sus actividades en relación con aspectos como el flujo de información, la gestión documental, la gestión de los riesgos, el seguimiento a los indicadores, entre otros. Esta situación, advertida en el análisis de los documentos del proceso y sus procedimientos, fue confirmada por los funcionarios de las áreas responsables, tanto de la OCDI, como de la Oficina Jurídica y del Despacho, entrevistados en desarrollo de la presente evaluación.

En virtud de lo anterior, se requiere implementar estrategias que aseguren el desarrollo armónico del proceso institucional *Control Disciplinario*, como un conjunto de operaciones que, aun cuando involucra a tres dependencias con responsabilidades claramente definidas frente al trámite del proceso disciplinario, desde el punto de vista legal; se interrelacionan para lograr el objetivo del proceso y el cumplimiento de la función disciplinaria a cargo de la Entidad, acatando la normativa que le es aplicable.

Diseño de procedimientos

En relación con el diseño de los procedimientos, estos deben incorporar políticas de operación para la gestión y control de las actividades propias del proceso institucional y la mitigación de riesgos que puedan afectar el cumplimiento de su objetivo. Lo anterior, alineado con la Política de Control Interno de MIPG, que requiere a la Entidad “...Implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.”

Revisados los procedimientos vinculados al proceso institucional *Control Disciplinario*, se observó que en las “*Políticas de Operación*”, se encuentran elementos que no se orientan a establecer límites (lo que se puede y no se puede hacer en la ejecución del procedimiento) o no brindan guías de acción (directrices para la ejecución de las actividades, asegurando el cumplimiento de los objetivos), para el desarrollo de las actividades, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N. 1 Deficiencia en la definición de Políticas de Operación

Procedimiento	Política de Operación	Observación OCI
Procedimiento Único Disciplinario -Instrucción	<i>Los integrantes de la Oficina de Control Disciplinario de la SDDE realizarán mínimo 2 reuniones de seguimiento mensuales, sin perjuicio de que se convoquen reuniones adicionales, en las cuales se podrán discutir, plantear, estudiar o analizar casos particulares y temas generales. De las reuniones se dejará constancia en acta a cargo del auxiliar administrativo</i>	La realización de reuniones del equipo de trabajo no implica la definición de un límite o una directriz para la efectiva implementación del procedimiento.
Procedimiento Único Disciplinario – Juzgamiento	<i>Los integrantes del Grupo Control Disciplinario realizarán mínimo 2 reuniones de seguimiento mensuales, sin perjuicio de que se convoquen reuniones adicionales, en las cuales se podrán discutir, plantear, estudiar o analizar casos particulares y temas generales. De las reuniones se dejará constancia en acta a cargo del auxiliar administrativo.</i> <i>Por competencia, los procesos disciplinarios solo se podrán iniciar contra los servidores y exservidores de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en aplicación de la norma disciplinaria</i>	La realización de reuniones del equipo no implica la definición de un límite o una directriz para la efectiva implementación del procedimiento; además, dentro de la estructura de la Oficina Jurídica, no existe un Grupo Control Disciplinario. La determinación del inicio de los procesos disciplinarios se define en la etapa de instrucción, más no en la de juzgamiento.
Procedimiento Único Disciplinario – Segunda instancia	<i>Pruebas: Para la práctica de las pruebas y para el desarrollo de la actuación disciplinaria se podrán utilizar medios técnicos, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.</i> <i>Las pruebas y diligencias pueden ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignará por escrito solo cuando sea estrictamente necesario. (...).</i> <i>Son medios de prueba la Confesión ..., el Testimonio ..., la ..., la Inspección Disciplinaria ..., y los Documentos, ...</i> <i>Los medios de prueba no previstos en el C.G.D., se practicarán de acuerdo con las disposiciones legales que los regulen, respetando siempre los derechos fundamentales.</i> <i>Dentro de la etapa procesal de investigación disciplinaria, los sujetos procesales podrán aportar y solicitar pruebas, ...</i> <i>Igualmente, el funcionario de la Etapa de Instrucción cuando considere necesario podrá decretar de oficio mediante Auto de pruebas, adicionales a las ordenadas en el Auto de Apertura de Investigación.</i>	Las políticas de operación citadas, si bien establecen directrices para la ejecución de las actividades, no son consistentes con los objetivos específicos del procedimiento, en la medida que: <i>i)</i> Hacen referencia a aspectos que son aplicables a cualquiera de los procedimientos vinculados al proceso, por ejemplo, lo relativo a los medios de prueba. <i>ii)</i> Se refieren de manera particular a actividades propias de la etapa de instrucción, más no al trámite de segunda instancia. <i>iii)</i> No son consistentes con las disposiciones de la Ley 1952 de 2019 respecto de las pruebas en segunda instancia, que establece que en esta, únicamente se podrán decretar pruebas de oficio y con carácter excepcional.

Fuente: Elaboración propia con base en información de los procedimientos

Otro de los aspectos destacados en el diseño de los procedimientos, tiene que ver con su representación gráfica y organización de actividades. Para el caso de los vinculados al proceso institucional *Control Disciplinario*, se encuentra que en dicha representación, se describen de manera detallada acciones puntuales de una misma actividad y se hacen remisiones a actividades posteriores o anteriores, lo que lo hace confuso y no permite su fácil comprensión. A título de ejemplo se presentan los casos enunciados en la siguiente tabla:

Tabla N. 2 Inconsistencias en la representación gráfica del procedimiento “Instrucción”

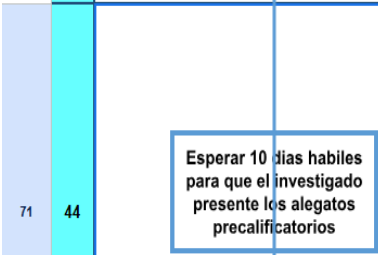
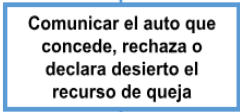
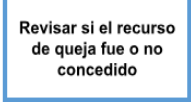
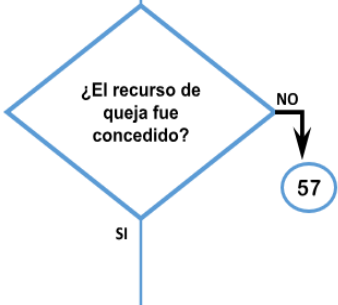
CD-P4 PROCEDIMIENTO ÚNICO DISCIPLINARIO - INSTRUCCIÓN				Observación OCI	
Representación gráfica y Actividad					
71	44		Esperar 10 días hábiles para que el investigado presente los alegatos precalificatorios El funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación, cuando exista una de las siguientes situaciones: a) Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria. b) Cuando se encuentre vencido el término de la investigación o de su prórroga. Declarará cerrada la etapa de investigación y correrá traslado por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación. Artículo 220 de la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario.	No constituye una actividad, hace referencia al cumplimiento del término definido en el artículo 220 de la Ley 1952 de 2019, no es pertinente su inclusión en la representación gráfica y actividad dentro del procedimiento.	
94	67		expediente. Se entenderá cumplida la comunicación cuando hayan transcurrido cinco (5) días a partir del siguiente día de la fecha de la entrega de la comunicación en la dirección registrada en el expediente o a aquella que aparezca registrada en su hoja de vida, de lo cual también se dejará constancia en el expediente. De conformidad con el artículo 129 del Código General Disciplinario. Plazo: Cinco (5) días y un (1) día adicional para enviar la comunicación.	Las actividades 68 y 69 corresponden a una misma decisión.	
95	68		Revisar si el recurso de queja fue o no concedido El profesional designado o comisionado, revisará si el recurrente, interpuso el recurso de queja cumpliendo con los siguientes parámetros: 1. Verificar si se presentó el recurso de queja dentro del término. 2. Revisar si el recurso de queja fue sustentado oportunamente. Lo anterior con el fin de tomar las decisiones que se describen en las actividades siguientes.		
96	69		¿El recurso de queja fue concedido? No: Continúa a la actividad 57 (Hacer constancia de ejecutoria de la decisión de archivo del proceso) Si: Continúa a la siguiente actividad		

Tabla N. 3 Inconsistencias en la representación gráfica del procedimiento “Juzgamiento”

CD-P5 PROCEDIMIENTO ÚNICO DISCIPLINARIO - JUZGAMIENTO			
Representación gráfica y Actividad		Observación OCI	
66	39	Verificar si el disciplinable presentó recurso de Apelación contra el Auto que negó algunas o todas las pruebas solicitadas	Cuando la OFICINA JURÍDICA niegue alguna o todas las pruebas solicitadas por los disciplinable deberá verificar durante el término de ejecutoria (5 días) del artículo 138 C.G.D. del Auto que negó pruebas solicitadas, si el disciplinable presentó recurso de Apelación.
67	40	¿El Disciplinable presentó Recurso de Apelación contra el Auto que negó algunas o todas las pruebas solicitadas?	NO ¿El Disciplinable presentó Recurso de Apelación contra el Auto que negó algunas o todas las pruebas solicitadas? NO: Continúa a la actividad 50 (Practicar las pruebas y/o diligencias ordenadas en el auto de decreto oficioso de pruebas en descargos y/o en el auto que concede las pruebas solicitadas en etapa de descargos) SI: Continúa a la actividad 68 (Proyectar auto resolviendo la procedencia del recurso de Apelación - contra el Auto que negó algunas o todas las pruebas solicitadas)
68	41	Proyectar el Auto Decretando de oficio, la Nulidad del Pliego de Cargos	Si el instructor (O.C.D.I.) no varía el pliego de cargos, así se lo hará saber al funcionario de juzgamiento por auto de sustanciación motivado en el que ordenará devolver el expediente. El funcionario de juzgamiento podrá decretar la nulidad del pliego de cargos, de conformidad con lo señalado en el C.G.D. Ver los Artículos 225D Numeral 3 y Título VIII Artículos 202 a 207. Plazo: Las decisiones que requieran motivación se tomarán en el término de diez (10) días y las de impulso procesal en tres (3), salvo disposición en contrario. Artículo 117 C.G.D. (Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021). Con el fin de cumplir con los plazos precitados, se sugieren los siguientes: Para las decisiones motivadas: siete (7) días para la proyección del Auto por parte del Profesional designado y tres (3) días para la revisión por parte del Jefe de la Dependencia. Para las de impulso procesal: tres (3) días para la proyección del Auto por parte del Profesional designado y tres (3) días para la revisión por parte del Jefe de la Dependencia.
71	44	Trasladar el Expediente al instructor (O.C.D.I.) para Rehacer el Auto de Pliego de Cargos que fue anulado y notificarlo	Trasladar el Expediente al instructor (O.C.D.I.) para Rehacer el Auto de Pliego de Cargos que fue anulado y notificarlo
72	45	Recibir el Expediente, Rehacer el Auto de Pliego de Cargos, notificarlo y devolver el Proceso a la Oficina JURÍDICA	Recibir el Expediente, Rehacer el Auto de Pliego de Cargos, notificarlo y devolver el Proceso a la OFICINA JURÍDICA Actividades 47 a 51 del proceso disciplinario en etapa de instrucción

Fuente: Elaboración propia con base en información de los procedimientos

De otra parte, respecto de este procedimiento, en la prueba de revisión de la muestra seleccionada, se identificaron diferentes procesos en los que se hace referencia a la figura de “desglose”, que da lugar a la apertura de nuevos expedientes; actividad que no se encuentra bajo esta denominación en la Ley 1952 de 2019 y que corresponde a la institución de “ruptura de la unidad procesal” prevista en el artículo 214 de dicha norma. Esta actividad no se encuentra prevista dentro del procedimiento.

Así mismo, las actividades incorporan los términos legales y/o operativos, en los cuales se utiliza la expresión “...se sugiere”, lo que no es consistente con el propósito de los procedimientos, de definir reglas claras y concretas para el desarrollo de las actividades. Adicionalmente, conforme a lo señalado por los funcionarios de la OCDI en desarrollo de las pruebas realizadas en esta evaluación independiente; el cumplimiento de los plazos previstos no se considera imperativo y no constituye un factor de mayor relevancia, bajo el entendido de que, conforme a la jurisprudencia consolidada, el vencimiento de los términos del proceso no genera la nulidad de las actuaciones; planteamiento que es relativo, respecto del cual existe jurisprudencia en contrario, al considerar el tipo de actuaciones que se pueden adelantar después del vencimiento de los términos.

Finalmente se advierte que, en los procedimientos de juzgamientos y segunda instancia no se describe el registro que sirve de evidencia de cada actividad, por lo que no se contempló evidencia de su ejecución.

Gestión de Riesgos

Revisada la Matriz de riesgos del proceso institucional *Control Disciplinario* se identifican las siguientes deficiencias de carácter general:

RIESGO	OBSERVACION OCI
CD_R1. ...Incumplimientos normativos debido a Desconocimiento al aplicar la norma disciplinaria y demás normas concordantes con la materia o el asunto en estudio.	Los riesgos R1 y R2 están referidos (con términos distintos) a situaciones derivadas de la indebida aplicación de la norma disciplinaria, por lo que podrían corresponder a un mismo evento. Así mismo, se observó inadecuada identificación de causas y sub causas.
CD_R2. ... incumplimientos normativos debido a Toma de decisiones erróneas al resolver la situación disciplinaria	
CD_R3. ...incumplimientos normativos debido a Trámite indebido de quejas, informes, denuncias y procesos disciplinarios en beneficio de un tercero	Se encuentra identificado como riesgo de corrupción, sin embargo, dicha situación puede presentarse no solo para favorecer a un tercero, sino por desconocimiento, indebida interpretación u otras causas; en tal sentido, este evento debería administrarse también como un riesgo de gestión. De otra parte, en la descripción de los controles definidos para el riesgo citado, se identificaron las siguientes situaciones: Control 1: No define la periodicidad de aplicación del control ni precisa la forma como se ejecuta, pues no establece la manera cómo el líder del proceso puede advertir un conflicto de interés; máxime si se tiene en cuenta que los conflictos de intereses deben ser declarados por quienes consideran encontrarse incursos en ellos. Así mismo, lo referente a la forma como se documenta la ejecución del control (acta de designación) no ofrece información relevante que permita verificar la existencia de un conflicto de interés. Control 2: Si bien cuenta con los criterios de diseño definidos en la Guía para el diligenciamiento de la matriz de gestión de riesgos de la SDDE, las actividades descritas y los documentos que la soportan no mitigan las causas y sub-causas identificadas.
CD_R4. Pérdida de la integridad del activo de información (proceso disciplinario verbal y ordinario)	Identifica como causa de la pérdida de integridad del activo de información, únicamente a la “Falta de control en el préstamo de expedientes físicos a cada uno de los profesionales de la oficina y a los sujetos procesales que acceden a los expedientes”;

RIESGO	OBSERVACION OCI
ocasionada por acceso no autorizado a la información	desconociendo otras situaciones que pueden dar lugar a la materialización de este riesgo. Es pertinente verificar si este riesgo, que afecta la integridad de los activos de información, debe ser administrado por el Proceso de Control Disciplinario, o debe ser gestionado por el proceso Gestión Documental, teniendo en cuenta que este tipo de activos se genera en diferentes procesos y los eventos que pueden afectarlos no son administrados por cada uno de ellos, dado el enfoque de gestión por procesos de que trata MIPG.

Fuente: Elaboración propia, a partir de información disponible en la Intranet SDDE

De otra parte, tal como se mencionó en el contexto sobre el proceso institucional *Control Disciplinario*, los riesgos identificados están referidos únicamente a la etapa de instrucción y los controles definidos, solo involucran a los servidores de la OCDI; es decir, no se encuentran identificados y, por consiguiente no están controlados, los riesgos que pueden afectar la etapa de juzgamiento y el trámite de segunda instancia, los cuales pueden impedir la consecución del objetivo de este proceso institucional.

Estructura y recursos asignados

La entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 y la aprobación de los procedimientos vinculados al proceso institucional *Control Disciplinario* en febrero de 2024, para separar las etapas de instrucción y juzgamiento y el trámite de la segunda instancia; implicaron que un procedimiento que antes se tramitaba de manera unificada bajo el liderazgo de la OCDI, pasará a tener tres dependencias responsables. No obstante, dicha separación de competencias no se armonizó con los ajustes necesarios, en términos del esquema de operación de las áreas que entraban a asumir nuevas responsabilidades y la dotación de capacidad para ejercerlas (talento humano, infraestructura, soporte técnico, conocimiento, entre otros.)

La siguiente tabla presenta, de forma comparativa, el talento humano encargado de ejercer la función disciplinaria antes y después de la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 y la actualización de los procedimientos del proceso institucional *Control Disciplinario*:

Tabla N. 4 Talento Humano antes y después de los cambios normativos y procedimentales

Dependencia	Situación previa		Situación actual	
	Responsabilidad	Talento Humano asignado	Responsabilidad	Talento Humano asignado
OCDI	Atendía de manera integral todo el procedimiento	Jefe OCDI	Responde solo por la etapa de investigación (instrucción) (Inicio – Pliego de cargos o Archivo)	Jefe OCDI
		(2) Profesional Especializado 222-27		(1) Profesional Especializado 222-27
		(1) Profesional Especializado 222-24		(1) Profesional Especializado 222-24
		(1) Profesional Universitario 219-18		(1) Profesional Universitario 219-18
		(1) Profesional Universitario 219-11		(1) Profesional Universitario 219-11
		(1) Profesional Universitario 219 -01		(1) Profesional Universitario 219 -01
		(1) Auxiliar Administrativo 407-20		(1) Auxiliar Administrativo 407-20

Dependencia	Situación previa		Situación actual	
	Responsabilidad	Talento Humano asignado	Responsabilidad	Talento Humano asignado
		Contratistas (sin información sobre la cantidad)		Contratistas: 4 Profesionales y 2 Junior
Oficina Jurídica	Esta dependencia no hacía parte del proceso institucional <i>Control Disciplinario</i>	No Aplica	Responde por la etapa de Juzgamiento	Jefe de oficina, dedicación parcial, la decisión de la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios, es una más de sus funciones; no cuenta con experiencia específica en materia disciplinaria. (1) Profesional Especializado 222-27 dedicación parcial, la sustanciación de la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios, es una más de sus funciones; La funcionaria que actualmente tiene asignadas las funciones de sustanciación en esta dependencia, no cuenta con experiencia específica en materia disciplinaria ni tiene conocimiento del procedimiento interno ni de los instrumentos (formatos, plantillas...) dispuestos para el trámite del mismo.
Despacho	Esta dependencia no hacía parte del proceso institucional <i>Control Disciplinario</i>	No Aplica	Responde por trámite de segunda instancia	Según el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales MEFCL (Resolución 534 de 2023)(*), existe un Profesional Especializado 222-27 adscrito al Despacho, que tiene asignadas funciones en materia disciplinaria; sin embargo, a la fecha del presente informe este profesional está ejerciendo sus funciones en la Subsecretaría. Ahora bien, el funcionario que atiende el trámite de segunda instancia en el Despacho es un Profesional Especializado 222-24 (**), vinculado como provisional en la planta de la Oficina Jurídica que, si bien cuenta con alguna experiencia en materia disciplinaria, no tiene dentro de sus funciones el trámite de procesos disciplinarios.

Fuente: Elaboración propia con base en información de OCDI y Resolución 534 de 2023

(*) Resolución 534 de 2023, por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de unos empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

(**) En relación con el Profesional Especializado 222-24 que atiende el trámite de segunda instancia en el Despacho, por estar asignado a la Oficina Jurídica, conoce y tiene un vínculo de relación laboral con los funcionarios de esa dependencia, la cual está vinculada en gran parte de los procesos disciplinarios que actualmente se adelantan en la Entidad, dado que es la encargada de la gestión contractual de la Secretaría. Esta circunstancia podría derivar en eventuales conflictos de interés, impedimentos o recusaciones.

3.1.2 Conclusiones

Una vez finalizada la evaluación del esquema de operación del proceso institucional *Control Disciplinario*, se concluye que este no responde a los requerimientos normativos y la dinámica propia de la gestión disciplinaria; teniendo en cuenta que, si bien la entidad aprobó los procedimientos mediante los cuales se distribuyen las competencias para las etapas de instrucción y juzgamiento y el trámite de la segunda instancia, conforme a las disposiciones de la Ley 1952 de 2019, estos presentan inconsistencias en su estructuración y no aseguran la articulación de las 3 dependencias partícipes del proceso.

Igualmente, se advierten deficiencias en relación con la administración de riesgos, pues los mismos están referidos únicamente a la etapa de investigación y los controles definidos solo involucran a los servidores de la OCDI; es decir, no se han identificado los eventos que pueden afectar negativamente la etapa de juzgamiento y el trámite de la segunda instancia y, en consecuencia, no están siendo controlados.

También, se identificaron deficiencias relativas a la organización interna y asignación de recursos, dado que no se realizaron los ajustes institucionales necesarios para que los nuevos responsables que entraron a formar parte del proceso institucional ejecutaran sus competencias.

3.1.3 Aspectos logrados

Durante la vigencia 2024 la Secretaría aprobó los procedimientos mediante los cuales distribuyó las competencias para las etapas de instrucción y juzgamiento y el trámite de la segunda instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019².

3.1.4 Fortalezas

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado o plus de la gestión frente a este objetivo.

3.1.5 Oportunidades de mejora

- Revisar los procedimientos vinculados al proceso institucional *Control Disciplinario*, con el fin de ajustar lo relacionado con: i) la definición de las políticas de operación; ii) la agrupación de actividades, eliminando detalles innecesarios; iii) la representación gráfica conforme a las

² ARTÍCULO 12. Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. (...)

actividades definidas, haciendo las remisiones de una forma más consistente de acuerdo al curso del procedimiento.

- Realizar el análisis histórico y prospectivo del ingreso y flujo de los expedientes disciplinarios, en las diferentes etapas y actividades del proceso institucional *Control Disciplinario*; a efectos de fortalecer su capacidad de operación en términos de talento humano y demás recursos necesarios para optimizar la gestión del proceso y lograr el cumplimiento de la función disciplinaria.
- Definir e implementar mecanismos de coordinación entre los funcionarios responsables de las diferentes etapas y actividades del proceso institucional *Control Disciplinario*, con el fin de establecer y ejecutar estrategias y cursos de acción frente al flujo de información, la gestión documental, la gestión de los riesgos, el seguimiento a los indicadores, entre otros.

3.1.6 Riesgos materializados.

No se identificaron riesgos materializados respecto de este objetivo.

3.1.7 Hallazgos

En relación con este objetivo, no se identificaron aspectos que requieran la configuración de un hallazgo.

3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el grado de cumplimiento por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno, de la normatividad vigente relativa a la etapa de instrucción, con el fin de verificar la gestión adelantada para la aplicación del principio del debido proceso y evitar la materialización de figuras de nulidad, prescripción o caducidad de la acción disciplinaria.

3.2.1 Resultados de la Prueba y Análisis.

Para el desarrollo de las pruebas previstas en este objetivo, se solicitó a la OCDI información de los procesos disciplinarios activos a 31-dic- 2024 y terminados durante la vigencia 2024; frente a lo cual, el 07-abr-2025 la dependencia suministró base que fue devuelta por falta de datos e inconsistencia en las fechas y recibida nuevamente, completa y ajustada, el 24-abr-2025 con 145 procesos. Para verificar el contenido físico de las actuaciones de cada proceso con los datos reportados; se definió una muestra representativa.

Los 145 procesos reportados por la OCDI se clasifican en 76 procesos abiertos durante 2024 y 69 terminados en esa vigencia. Frente a los 76 procesos abiertos, encontramos que 1 fue trasladado por competencia; 4 cuentan con auto inhibitorio; 48 están en indagación previa y 23 en investigación disciplinaria. Por su parte, de los 69 procesos terminados, todos mediante auto de archivo; 11 finalizaron en la etapa de indagación previa, 57 en la investigación disciplinaria y uno (1) fue acumulado al proceso 039-2022. Es de anotar, que a partir de la vigencia de la Ley 1952 de 2019, sólo un proceso ha pasado a la etapa de juzgamiento.

El tamaño de la muestra se determinó con base en la matriz para la definición de muestras, elaborada por la Contraloría General de la República y adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en la *Guía para el desarrollo de auditoría interna*; utilizando la base de datos suministrada por OCDI se generó una muestra de 21 procesos, seleccionados de forma aleatoria, que corresponde al 14% del universo gestionado por la OCDI en 2024.

Posteriormente, se solicitó la base de datos de los procesos activos a 31-dic-2024, incluyendo aquellos iniciados en vigencias anteriores a 2024, base que fue suministrada por la OCDI el 13-may-2025 con datos de 156 expedientes. Esta información fue analizada para verificar los aspectos relativos al término de prescripción y demás términos legales de las etapas procesales.

3.2.1.1 Primera Instancia

Las etapas del proceso disciplinario están normadas a partir del artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, hasta el artículo 233 inclusive, en los que se regula lo concerniente al procedimiento que debe seguirse en primera instancia para decidir si hay lugar o no a imponer una sanción disciplinaria.

Las etapas del proceso que establece la Ley se resumen así:

Etapas de Instrucción

La OCDI es la competente para adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios, con el fin de establecer la responsabilidad de los funcionarios y exfuncionarios de la Entidad. Previo a la indagación o investigación disciplinaria debe evaluar la queja o informe y determinar si procede el traslado por competencia o el auto inhibitorio.

- **Indagación Previa:** tiene una duración de seis (6) meses, que se contabiliza a partir de la fecha del auto que la ordena; plazo que no admite prórrogas, excepto en los casos de violaciones a derechos humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH). Al vencimiento de este, solo se puede tomar una de dos decisiones:
 - i. El archivo de la actuación, bien porque no se ha logrado la identidad del funcionario o exfuncionario cuestionado, o por estar comprobada cualquiera de las circunstancias que señala el artículo 90 del Código Disciplinario³.
 - ii. Se tiene la identidad del implicado, en cuyo caso se profiere auto que ordena adelantar la investigación disciplinaria.

Igualmente, es necesario precisar que no se requiere agotar el término legal de la indagación. En el momento mismo en que se cumpla una de esas dos condiciones, se procede a tomar la decisión correspondiente.

- **Investigación Disciplinaria:** tiene una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura; podrá prorrogarse por tres (3) meses más si hacen falta pruebas y por seis (6) meses más cuando en la misma actuación, se investiguen varias faltas o a 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.

³ Ley 1952 de 2019, artículo 90. *Terminación del proceso disciplinario. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que parezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.*

Etapas de Juzgamiento

La Oficina Jurídica de la SDDE es la competente para adelantar la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios de la Entidad. Esta etapa se resume en la gestión de las siguientes actuaciones:

- Recibido el expediente, mediante auto motivado, se debe decidir si el juzgamiento se adelantará por el juicio ordinario o por el verbal⁴
- Se verifica si el disciplinado se acoge al beneficio por confesión o aceptación de cargos.
- Se resuelven las nulidades.
- Se decide sobre la solicitud probatoria.
- Se decretan pruebas de oficio, si es necesario.
- Se abre periodo probatorio.
- Variación de los cargos, si es necesario.
- Traslado para alegar de conclusión a los sujetos procesales, por 10 días.
- Se profiere el fallo de primera instancia, el cual podrá ser: (i) Absolutorio o (ii) Sancionatorio. Contra dicha decisión procede recurso de apelación.

Las anteriores actuaciones se deben desarrollar y culminar, antes de la fecha límite del vencimiento del término de la prescripción⁵.

3.2.1.2 Segunda Instancia

La Secretaría del Despacho de la SDDE es la competente para adelantar la segunda instancia de los procesos disciplinarios de la Entidad. El funcionario de segunda instancia deberá decidir por escrito dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso⁶.

En esta instancia, se podrán decretar pruebas de oficio, y/o aquellas que solicite el disciplinado que puedan modificar sustancial y favorablemente su situación jurídica. Posteriormente, se profiere fallo, confirmando la decisión o revocándola. Si la decisión es sancionatoria, el nominador debe hacer efectiva la sanción dentro de los 3 días siguientes a su ejecutoria. La sanción se reportará a la Procuraduría General de la Nación y a la Personería de Bogotá.

La siguiente imagen ilustra la estructura del proceso disciplinario, presentando las actividades clave de las etapas de instrucción y juzgamiento, como primera instancia; así como las desarrolladas en la segunda instancia:

⁴ Ley 1952 de 2019, artículo 225 A. *Fijación del juzgamiento a seguir. Recibido el expediente por el funcionario a quien corresponda el juzgamiento, por auto de sustanciación motivado, decidirá, de conformidad con los requisitos establecidos en este artículo, si el juzgamiento se adelanta por el juicio ordinario o por el verbal. Contra esta decisión no procede recurso alguno.*

⁵ Ley 1952 de 2019, artículo 33. *Prescripción e interrupción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribirá 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.*

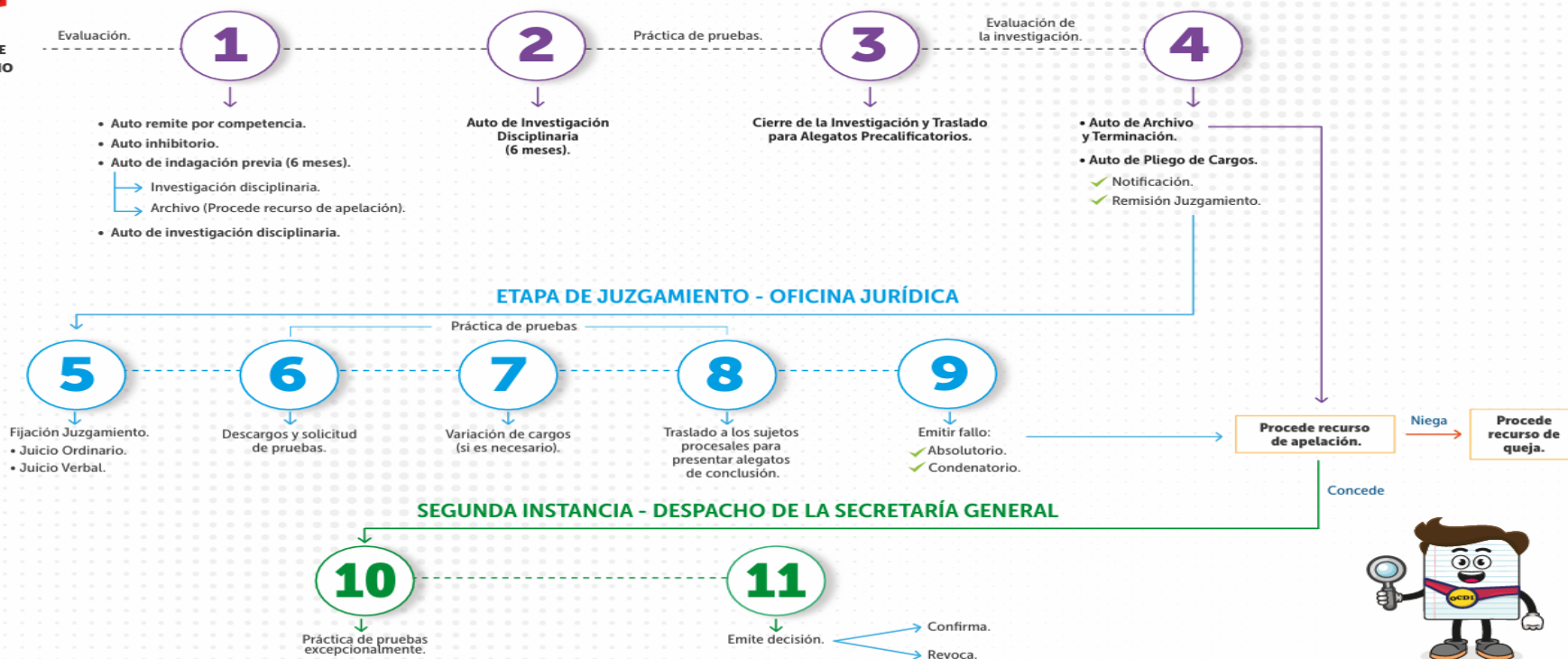
⁶ Ley 1952 de 2019, artículo 234

Imagen 01. Estructura del Proceso Disciplinario



ESTRUCTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO

ETAPA DE INSTRUCCIÓN - OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO



Fuente: Oficina de Control Disciplinario Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Una vez descritas las instancias del proceso disciplinario y sus etapas; a continuación, se presenta la información sobre las etapas procesales y el origen de los 76 procesos disciplinarios abiertos por la OCDI, en desarrollo de la gestión disciplinaria durante 2024:

Tabla N. 5 Procesos abiertos por OCDI en 2024

Origen y Etapa Procesal en la que se encuentra	Cantidad.	Total
Traslado por competencia		1
Quejoso	1	
Inhibitorio		4
Quejoso	4	
Indagación Previa		48
Quejoso	9	
Informante	18	
Organismos de Control	21	
Investigación Disciplinaria		23
Quejoso	3	
Informante	14	
Organismos de Control	6	
Total procesos abiertos durante el año 2024	76	76

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la OCDI

3.2.1.3 Prescripción de la Acción Disciplinaria

La presente evaluación no contempla la aplicación de la caducidad introducida por la Ley 1474 de 2011 al Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) por haber sido eliminada con la expedición de la Ley 1952 de 2019; por consiguiente, la caducidad no es aplicable a los procesos disciplinarios abiertos a partir de la vigencia del nuevo Código General Disciplinario, los cuales comprenden los procesos evaluados de la muestra seleccionada.

Ahora bien, la Ley 1952 de 2019 en su artículo 33 incorporó la prescripción de la acción disciplinaria, estipulando que está se configura “*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*”.

Para la revisión de los términos de prescripción de los procesos disciplinarios de la SDDE, se solicitó a la OCDI la relación de los procesos que se encontraban activos a 31-dic-2024, recibiendo base de datos con 156 expedientes. De estos, se realizó la verificación a 87 que registraban la fecha de los hechos y no se tuvieron en cuenta 60 expedientes por carecer de la fecha de consumación de los hechos (solo se referencia el año o años en que ocurrieron) y 9 que fueron archivados antes de la fecha límite de prescripción.

Dado lo anterior, se observa que la OCDI no ha establecido la fecha en que ocurrieron los hechos para el 38% de los procesos disciplinarios activos a 31-dic- 2024; la cual es necesaria, desde el inicio de la evaluación de la noticia disciplinaria, para el conteo del tiempo de prescripción; pues este corre en contra de la Administración para ejercer la acción disciplinaria y puede afectar las actuaciones procesales en sus diferentes etapas.

Ahora bien, en la siguiente tabla se presenta la cantidad de procesos clasificados por el tiempo en días que han estado a cargo de la OCID, desde la fecha en que ocurrieron los hechos y hasta el 13-may-2025, fecha en que se suministró la información a la OCI. Esta información evidencia el tiempo que resta para que se materialice la prescripción.

Tabla N. 6 Términos de prescripción Artículo 33 del Ley 1952 de 2019

Años Transcurridos	Tiempo de gestión en OCDI (días)		Rango de tiempo restante para resolver antes de la prescripción	Cantidad Procesos
	Desde	Hasta		
Más de 4	1461	1825	Menos de 1 año	4
4	1096	1460	Entre 1 y 2 años	23
3	721	1095	Entre 2 y 3 años	35
2	366	720	Entre 3 y 4 años	15
1	1	365	Menos de 5 Años	10
Total				87

Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada por la OCDI.

El detalle del tiempo de cada proceso se encuentra disponible en el archivo “PT Control Disciplinario - Términos Prescripcion.xlsx”, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CplSnpRsbsNQH3oiYWBA7B_mOx98JzR8/edit?usp=drive_link&ouid=103664799541434795798&rtpof=true&sd=true .

A continuación, se detalla la evaluación realizada a los procesos disciplinarios en los que han transcurrido más de cuatro (4) años y no han sido resueltos:

1. **Proceso 002-2022:** Único proceso disciplinario que ha pasado a la etapa de juzgamiento. Los hechos ocurrieron el 07-nov-2020 dando como fecha límite de prescripción el 07-nov-2025; el expediente fue remitido inicialmente por la Personería de Bogotá el 09-feb-2022, la OCDI emitió auto de indagación previa el 19-may-2022 e inició la investigación disciplinaria el 03-ene-2023.

Finalmente, la OCDI expidió auto de pliego de cargos el 19-mar-2025 y remitió el expediente a la Oficina Jurídica el 21-mar-2025, dependencia que a la fecha del presente informe (09-jun-2025) cuenta con solo 151 días para decidir y que no podría recurrir a una prórroga de ser necesaria ya que materializaría la prescripción.

2. **Proceso 072-2024:** Proceso abierto por desglose del proceso 002-2022. Los hechos ocurrieron el 07-nov-2020⁷ dando como fecha límite de prescripción el 07-nov-2025; y fueron reportados en queja del 20-may-2021. La OCDI emitió auto de indagación previa el 07-feb-2025 e inició la investigación disciplinaria el 22-abr-2025; razón por la cual, a la fecha del presente informe (09-jun-2025) le restan 151 días para decidir la etapa de instrucción y adelantar íntegramente, la etapa de juzgamiento; lo cual incrementa la posibilidad de materialización del riesgo de prescripción.
3. **Proceso 051-2023:** Los hechos ocurrieron el 18-ene-2021 dando como fecha límite de prescripción el 18-ene-2026. El expediente fue remitido inicialmente por la Personería de Bogotá el 14-abr-2023; la OCDI emitió auto de indagación previa el 30-may-2023 e inició la investigación disciplinaria el 11-mar-2024 y tiene como última actuación un auto de prórroga del 12-nov-2024; evidenciándose que, desde la fecha de los hechos hasta el 13-may-2025, momento en el que se recibió la base de datos, han transcurrido 1576 días (4 años y 3 meses aproximadamente), de los cuales 724 días en la etapa de instrucción, sin que la misma se haya resuelto.

⁷ Por corresponder al desglose del proceso 002-2022 se deja la misma fecha de los hechos, ya que en la información suministrada solo referencia “NOVIEMBRE DE 2020”.

Conforme a lo anterior, a la fecha del presente informe (09-jun-2025) le restan 223 días (6 meses y 13 días) para decidir la etapa de instrucción y adelantar, íntegramente, la etapa de juzgamiento; lo cual incrementa la posibilidad de materialización del riesgo de prescripción.

4. **Proceso 003-2023:** Los hechos ocurrieron el 01-ene-2021 dando como fecha límite de prescripción el 02-ene-2026. El expediente fue remitido inicialmente por la Secretaría Jurídica Distrital / Contraloría de Bogotá el día 05-ene-2023; la OCDI emitió auto de indagación previa el 28-mar-2023 e inició la investigación disciplinaria el 15-may-2024 y tiene como última actuación un auto de prueba del 08-nov-2024; encontrándose que a la fecha de remisión de la base de datos (13-may-2025), han transcurrido 787 días en la etapa de instrucción, sin que la misma se haya resuelto.

Conforme a lo anterior, a la fecha del presente informe (09-jun-2025) le restan 207 días (6 meses y 27 días) para decidir la etapa de instrucción y adelantar íntegramente, la etapa de juzgamiento; lo cual incrementa la posibilidad de materialización del riesgo de prescripción.

Luego del análisis a los 4 casos anteriores, se observa que la OCDI, a pesar de tener clara las disposiciones legales sobre los términos de prescripción de la acción disciplinaria, no controla este riesgo ni hace seguimiento periódico con base en la fecha precisa de la consumación de los hechos y la fecha en que se cumple el término de los cinco (5) años para la prescripción; lo que ha dado lugar a que en la etapa de instrucción, se consuma la mayor parte del tiempo con el que cuenta la entidad para decidir, sin desconocer que dicha dependencia recibe los casos cuando han transcurrido entre año y medio y dos años de haber ocurrido los hechos.

Conforme a lo descrito en el ítem 4 de la tabla N. 5 (23 procesos en investigación disciplinaria) y lo señalado respecto de los 4 casos citados, se advierte que la Oficina Jurídica como responsable de la etapa de juzgamiento, podría recibir estos expedientes sin contar con el tiempo suficiente para adelantar su función, teniendo en consideración el volumen de actividades y la complejidad de dicha etapa; exponiendo a la entidad a materialización del riesgo de prescripción.

3.2.1.4 Indagación Previa

La indagación previa tiene lugar en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de la falta disciplinaria; no es una etapa obligatoria ya que se debe omitir y pasar directamente a la etapa de investigación disciplinaria cuando se conoce al implicado. Tiene una duración de seis (6) meses y culmina con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación⁸; el término de la indagación previa se contabiliza a partir de la fecha del auto que la ordena; plazo que sólo admite prórroga, en casos de violaciones a derechos humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH).

Con el fin de verificar la aplicación de las mencionadas disposiciones legales en la información remitida por la OCDI, y sin conocer a profundidad cada proceso, en garantía y honra de la reserva sumaria de los mismos; se revisó la relación de los 156 procesos disciplinarios activos a 31-dic-2024, evidenciando lo siguiente:

- 49 procesos pasaron directamente a la investigación disciplinaria.
- 107 procesos cuentan con auto de apertura de indagación previa, respecto de los cuales se revisó el cumplimiento del término de seis (6) meses, preceptuado en el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, contados a partir de la fecha del auto de apertura hasta el 13 -may-2025, observando:

⁸ Art. 208 y ss de la Ley 1952 de 2019

- i. 10 procesos (9%) pasaron a la etapa de investigación disciplinaria dentro del término legal
- ii. 13 procesos (12%) están en indagación dentro del término de los seis (6) meses
- iii. 45 procesos (42%) pasaron a investigación disciplinaria después del término legal
- iv. 39 procesos (37%) se encuentran en la etapa de indagación con más de seis (6) meses sin resolver y continúan activos, sin que a la fecha se haya proferido auto que ordena adelantar la investigación disciplinaria o el archivo de la actuación; bien porque no se identificó al funcionario cuestionado o por estar comprobada cualquiera otra de las circunstancias que señala el artículo 90 del Código Disciplinario.

En la siguiente tabla se resume lo expuesto:

Tabla N. 7 Cumplimiento Términos Seis (6) meses Artículo 208 Ley 1952 de 2019

Tiempo transcurrido en Indagación Previa	Cantidad	%	Consolidado
Procesos disciplinarios que pasaron a la etapa de investigación dentro del término de los 6 meses.	10	9%	21%
Procesos disciplinarios que se encuentran en la etapa de indagación previa dentro del término de los 6 meses, sin resolver.	13	12%	
Procesos disciplinarios que pasaron a la etapa de investigación posterior al término de los seis (6) meses.	45	42%	79%
Procesos disciplinarios que se encuentran en la etapa de indagación previa posterior al término de los seis (6) meses, sin resolver.	39	37%	
	107	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la OCDI.

El detalle del análisis sobre el tiempo de la indagación previa se encuentra en el archivo “PT Control Disciplinario - Evaluación términos Procesos Disciplinarios”, ubicado en el siguiente enlace:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VGnVAvR2iJZOA8HyBW0T-Tf-co8sRJOK/edit?usp=drive_link&ouid=103664799541434795798&rtpof=true&sd=true

Con base en la información descrita en la tabla anterior, es relevante hacer un llamado especial ya que el 37% corresponde a los procesos disciplinarios que se encuentran en la etapa de indagación previa sin resolver y que han superado el término de los seis (6) meses; evidenciando un alto porcentaje de inactividad procesal y falta de impulso, que no permite el avance oportuno a las siguientes actuaciones que correspondan en el proceso. De hecho, esta etapa no puede adelantarse de forma indefinida, pues se espera la debida diligencia en la identificación del responsable para lograr la continuidad en la investigación disciplinaria y así esclarecer las circunstancias que originaron la acción disciplinaria.

Ahora bien, tal como se informó previamente, de los 145 procesos activos a 31-dic-2024 reportados inicialmente por la OCDI para el desarrollo de la presente evaluación independiente, 69 fueron terminados en 2024 mediante auto de archivo; los cuales, para la etapa de indagación, estaban regidos por la Ley 734 de 2002.

De estos 69 procesos archivados, 32 habían pasado directamente a investigación disciplinaria y a 37 restantes se les emitió auto de apertura de indagación preliminar, a los que se revisó el cumplimiento del término de los seis (6) meses preceptuado en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002⁹; contados a partir de la fecha del auto de apertura de indagación, hasta el auto de apertura de investigación

⁹ Inciso 4 del Artículo 150 de la Ley 734 de 2002: *En los demás casos la indagación preliminar tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura. Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación preliminar podrá extenderse a otros seis meses.*

disciplinaria o auto de archivo, según corresponda; encontrando que 4 procesos (11%) se resolvieron en la etapa de indagación preliminar dentro del término legal; 10 (27%) fueron archivados durante esta etapa posterior al término legal y 23 (62%) pasaron a la etapa de investigación disciplinaria con posterioridad a los seis (6) meses. En la siguiente tabla se resume lo expuesto:

Tabla N. 8 Cumplimiento Término Seis (6) meses Artículo 150 Ley 734 de 2002

Tiempo Indagación Preliminar - Procesos Archivados en 2024	Cantidad	%	Consolidado
Procesos disciplinarios que estuvieron en la etapa de indagación previa menor a 180 días.	4	11%	11%
Procesos disciplinarios que fueron archivados durante la etapa indagación previa posterior al término legal.	10	27%	89%
Procesos disciplinarios que pasaron a la etapa de investigación posterior al término de los seis (6) meses.	23	62%	
	37	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la OCDI.

El detalle del análisis sobre el tiempo de la indagación preliminar se encuentra en el archivo “PT Control Disciplinario - Evaluación Términos Procesos Disciplinarios”, ubicado en el siguiente enlace:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VGnVAvR2jJZOA8HyBW0T-Tf-co8sRJOK/edit?usp=drive_link&ouid=103664799541434795798&rtpof=true&sd=true

Conforme a lo observado por la OCI frente a esta etapa, se evidencia que la Entidad no está impulsando oficiosamente la actuación disciplinaria en la indagación; presentando incumplimiento de los términos previstos en el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019 y 150 de la Ley 734 de 2002, en relación con la duración de seis (6) meses improrrogables; lo cual limita el tiempo de gestión en la eventual investigación disciplinaria y la posterior etapa de juzgamiento, si hay lugar a ella; exponiendo a la entidad a la materialización del riesgo de prescripción de la acción disciplinaria.

Por consiguiente, se incumple el artículo 18 de la Ley 1952 de 2019¹⁰ modificada por la Ley 2094 de 2021; con el riesgo de configurarse lo preceptuado en el artículo 33 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021; lo que puede dar lugar a la configuración de una falta disciplinaria¹¹.

De otra parte, con base en la información suministrada por la Dirección de Gestión Corporativa, relacionada con las quejas, reclamos y denuncias radicadas en la Entidad, se encontró que la gestión realizada, en la etapa de instrucción, frente al radicado 2024ER0000896 del 18-ene-2024, no cumple con la procedencia y objetivo de la indagación previa, pues esta etapa es procedente para “la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria”. Lo anterior, teniendo en cuenta que, sobre dicho radicado se abrió el proceso disciplinario 012-2024, el cual inició con auto de apertura de indagación previa pese a que, en la queja origen del proceso, se identificó con nombres y apellidos al posible autor de la falta disciplinaria, conforme a la información recibida en la misma.

El proceder de la OCID, incumple el artículo 208 y 211 de la Ley 1952 de 2021, teniendo en cuenta que la indagación previa tiene lugar cuando se requiere establecer la identidad de quien se va a investigar y que, en los casos en que está identificado, se pasa directamente a la investigación disciplinaria.

¹⁰ ARTÍCULO 18. Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código.

¹¹ Resulta pertinente recordar que el numeral 10 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, consagra como falta gravísima el “incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los asuntos asignados”.

Vale indicar que el proceso disciplinario en mención es de los que se encuentra en la etapa de indagación previa con más de un año sin resolver.

Finalmente, de la información recibida y analizada sobre la gestión de la OCDI en la indagación previa, no se evidenciaron reclamaciones relacionadas con situaciones que pudiesen configurar una vulneración al debido proceso; no obstante, resulta necesario atender las observaciones planteadas sobre el cumplimiento de términos en esta etapa para prevenir reclamaciones futuras en este aspecto.

3.2.1.5 Investigación Disciplinaria

La investigación disciplinaria se inicia una vez que se ha identificado al posible autor de la falta disciplinaria. El objetivo de esta etapa es 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 responsabilidad. Tiene un término de seis (6) meses, prorrogable por seis meses más; cuando son dos o más investigados o cuando son varias faltas. Si se trata de faltas sobre derechos humanos o infracciones al DIH, el término de investigación no podrá exceder de 18 meses. En todo caso, cuando hagan falta pruebas que puedan modificar la situación del investigado, los términos se pueden prorrogar por tres (3) meses más.

De acuerdo con lo anterior, en la SDDE la investigación puede durar nueve meses, incluyendo la prórroga para prueba; pero cuando son dos o más investigados o varias faltas, la investigación puede alcanzar un máximo de 15 meses; prórrogas que se deben tramitar mediante auto motivado.

Para esta etapa, se identificaron 102 procesos disciplinarios con auto de apertura de investigación disciplinaria¹², a los cuales se revisó el cumplimiento del término de los seis (6) meses, preceptuado en el artículo 213 de la Ley 1952 de 2019, contados a partir de la fecha del auto de apertura hasta el 13-may-2025; observando que 16 procesos (16%) se encuentran dentro del término legal y 86 (84%) superaron el término establecido en la norma.

En la siguiente tabla se resume lo expuesto:

Tabla N. 9 Cumplimiento Términos Seis (6) meses Artículo 213 Ley 1952 de 2019

Tiempo Investigación Disciplinaria	Cantidad	%	Consolidado
Procesos disciplinarios que se encuentran en la etapa de investigación disciplinaria dentro del término legal de los seis (6) meses	15	15%	16%
Procesos disciplinarios, con auto de prórroga, que se encuentran en la etapa de investigación disciplinaria dentro del término legal de los doce (12) meses.	1	1%	
Procesos disciplinarios que fueron archivados durante la etapa investigación disciplinaria por fuera del término legal.	8	8%	84%
Procesos disciplinarios que se encuentran en la etapa de investigación disciplinaria posterior al término legal de los seis (6) meses. Sin resolver.	78	76%	
	102	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la OCDI.

El detalle del análisis sobre el tiempo de la investigación disciplinaria en los procesos activos al 31-dic-2024, se encuentra en el en el archivo “PT Control Disciplinario - Evaluación Términos Procesos Disciplinarios”, ubicado en el siguiente enlace:

¹² A los procesos de vigencias anteriores al año 2024, por no tener pliego de cargos les es aplicable el artículo transitorio 263 de la Ley 1952 de 2019, que establece: “A la entrada en vigencia de esta ley, los procesos en los cuales se haya surtido la notificación del pliego de cargos o instalado la audiencia del proceso verbal, continuaran su trámite hasta finalizar bajo el procedimiento de la Ley 734 de 2002. En los demás eventos se aplicará el procedimiento previsto en esta ley”

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VGnVAvR2jJZOA8HyBW0T-Tf-co8sRJOK/edit?usp=drive_link&ouid=103664799541434795798&rtpof=true&sd=true

Dentro este mismo contexto, es pertinente mencionar que de los 15 procesos que se encuentran pendientes de resolver y que están dentro del término legal de los seis (6) meses, se identificaron cinco (5) que estaban en el último mes para el vencimiento al 13-may-2025.

Para esta etapa, se observó que se emitió auto de apertura de investigación disciplinaria a 57 procesos, de los cuales se revisó el cumplimiento del término de los doce (12) meses preceptuado en el artículo 156 de la Ley 734 de 2002¹³, contados a partir de la fecha del auto de apertura hasta el auto de archivo, encontrando que 16 procesos (28%) se resolvieron en la etapa de investigación disciplinaria dentro del término legal y 41 (72%) fueron archivados con posterioridad a dicho término. En la siguiente tabla se resume lo expuesto:

Tabla N. 10 Cumplimiento Términos Doce (12) meses (Art. 156 de la Ley 734 de 2002)

Tiempo Investigación Disciplinaria - Procesos Archivados en 2024	Cantidad	%	Consolidado
Procesos disciplinarios archivados en la etapa de investigación disciplinaria dentro de los doce (12) meses.	11	19%	28%
Procesos disciplinarios, con auto de prórroga, que fueron archivados en la etapa de investigación disciplinaria dentro de los 18 meses.	5	9%	
Procesos disciplinarios, con auto de prórroga, que fueron archivados en la etapa de investigación disciplinaria posterior al término legal de los 18 meses.	10	18%	72%
Procesos disciplinarios archivados en la etapa de investigación disciplinaria posterior al término legal de los doce (12) meses.	31	54%	
	57	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la OCDI.

El detalle del análisis realizado sobre el tiempo de la investigación disciplinaria de los procesos archivados en la vigencia 2024, se encuentra en el en el archivo “PT Control Disciplinario - Evaluación Términos Procesos Disciplinarios”, disponible para consulta en el siguiente enlace:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VGnVAvR2jJZOA8HyBW0T-Tf-co8sRJOK/edit?usp=drive_link&ouid=103664799541434795798&rtpof=true&sd=true

De conformidad con lo anterior, se evidencia que la Entidad no está impulsando oficiosamente la actuación disciplinaria en la etapa de investigación para todos los casos evaluados; presentando incumplimiento de los términos previstos en el artículo 213 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 156 de la Ley 734 de 2002, relacionados con la duración de seis (6) y doce (12) meses, respectivamente; lo cual limita el tiempo de gestión requerido para los procesos que pasen a la etapa de juzgamiento, si hay lugar a ella; exponiendo a la entidad a la materialización del riesgo de prescripción de la acción disciplinaria.

Por consiguiente, presuntamente se incumple el artículo 18 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, con el riesgo de configurarse lo preceptuado en el artículo 33 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021; lo que puede dar lugar a la configuración de una falta disciplinaria¹⁴.

¹³ Para este análisis no se tuvo en cuenta el artículo 263 de la Ley 1952 de 2019, a pesar de ser aplicable, ya que no se notificó ningún pliego de cargos.

¹⁴ Resulta pertinente recordar que el numeral 10 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, consagra como falta gravísima el “incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los asuntos asignados”.

3.2.1.6 Autos de Pruebas

En el análisis de la información suministrada por la OCDI, se observó que se está expidiendo auto de pruebas y autos de prórroga y pruebas, con posterioridad al término legal de los seis (6) meses; a pesar de que dichas actuaciones deben gestionarse dentro de este plazo. A continuación, se relacionan los autos en los que se observó dicho incumplimiento:

Tabla N. 11 Autos de pruebas generados con posterioridad al termino legal

Expediente	Etapas en que se encuentra	Auto	No. Auto Prueba	Fecha Auto Prueba	Apertura IP	Apertura ID	Días Expedición Auto Prueba
041-2022	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2024-171	29-may-2024	27-mar-2023	27-nov-2023	184
095-2023	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2024-194	25-jun-2024		20-dic-2023	188
020-2023	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2023-293	14-dic-2023		03-may-2023	225
035-2023	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2024-018	01-feb-2024		16-jun-2023	230
079-2023	Indagación Previa	Pruebas	2024-329	13-nov-2024	01-mar-2024		257
092-2023	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2023-319	28-oct-2024		23-ene-2024	279
023-2024	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2025-086	21-abr-2025	02-jul-2024	04-jul-2024	291
079-2022	Investigación Disciplinaria	Pruebas	2025-098	06-may-2025	14-dic-2022	22-may-2024	349
019-2022	Investigación Disciplinaria	Pruebas	2025-099	06-may-2025	17-agt-2022	05-sept-2023	609
033-2023	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2024-106	18-mar-2025		01-jun-2023	656
026-2023	Investigación Disciplinaria	Prórroga y Pruebas	2025-084	21-abr-2025		03-may-2023	719

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la OCDI.

Al respecto, consideramos pertinente aclarar que el vencimiento e incumplimiento de los términos señalados para las etapas del proceso disciplinario no conduce a que la OCDI incurra, automáticamente, en una grave afectación de garantías constitucionales y a que, como consecuencia, toda la actuación surtida carezca de validez; sin embargo, puede acarrear sanciones para el funcionario que tiene a cargo realizar las diligencias; así lo ha considerado el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección “A”, Radicación No. 08001-23-31-000-2005-03316-01 (342-2008), del 23 de mayo de 2011, que expresa:

“Tal como se infiere de los apartes transcritos, la inobservancia del término de duración de la indagación preliminar (6 meses), sólo vulneraría los derechos del disciplinado y sus garantías constitucionales de índole procesal, cuando con posterioridad al vencimiento de ese límite temporal se practiquen pruebas y se desarrollen actuaciones adicionales sin la debida justificación”.

3.2.1.7 Procedimiento Único Disciplinario - Instrucción

Respecto al cumplimiento de los plazos contenidos en el “Procedimiento Único Disciplinario” adoptado por la Secretaría, se tomaron como base los 76 procesos abiertos durante 2024; en razón a que el procedimiento se encuentra diseñado con los criterios de la Ley 1952 de 2019 y los procesos mencionados se están gestionando con esta norma.

Aplicada la evaluación, se evidenció que la OCDI cumple parcialmente los plazos establecidos en el Procedimiento Único Disciplinario, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N. 12 Resultados evaluación plazos Procedimiento Único Disciplinario – Indagación Previa

INDAGACIÓN PREVIA																													
No.	FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES OCI																										
1		<i>El documento origen del proceso puede provenir del ciudadano, o de una autoridad o de oficio o de otro medio que amerite credibilidad.</i> Plazo: Un (1) día para emitir la constancia de radicación del expediente	De la relación de los procesos suministrada por la OCDI no fue posible verificar el cumplimiento de esta actividad por carecer de la constancia de radicación del expediente, que es diferente al acta de reparto. En la visita de verificación de la muestra seleccionada se evidenció que no existe evidencia que soporte el cumplimiento de esta actividad, conforme lo establece el procedimiento.																										
13 14 15		Plazo: Siete (7) días, entre la proyección del acta de reparto y la repartición del expediente	En los procesos revisados por la OCI se observó lo siguiente frente a estas actividades: Expedientes con fecha de reparto anterior a la fecha de radicado GesDoc: 1 Expedientes con fecha de reparto entre cero (0) y siete (7) días: 53 activos + 38 archivados = 91 Expedientes con fecha de reparto posterior a los siete (7) días: 22 activos + 31 archivados = 53 Para un cumplimiento del 63% en el plazo de esta actividad.																										
16 18 19 20		Plazo acumulado 19 días, desde la actividad 16 (fecha reparto) hasta la 20.	De los 76 procesos abiertos durante la vigencia 2024, cuatro (4) fueron objeto de auto inhibitorio, de estos, uno (1) se gestionó dentro del plazo, los tres (3) restantes se realizaron con posterioridad al mismo, como se detalla a continuación: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Número proceso</th><th>Fecha de Reparto</th><th>Nº Auto Inhibitorio</th><th>Fecha Auto Inhibitorio</th><th>Días hábiles</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>075-2024</td><td>19/12/2024</td><td>2024-379</td><td>26/12/2024</td><td>5</td></tr> <tr> <td>050-2024</td><td>16/07/2024</td><td>2024-245</td><td>20/08/2024</td><td>24</td></tr> <tr> <td>049-2024</td><td>16/07/2024</td><td>2024-246</td><td>23/08/2024</td><td>27</td></tr> <tr> <td>003-2024</td><td>16/01/2024</td><td>2024-209</td><td>04/07/2024</td><td>115</td></tr> </tbody> </table> Para un cumplimiento del 25% en el plazo de esta actividad.		Número proceso	Fecha de Reparto	Nº Auto Inhibitorio	Fecha Auto Inhibitorio	Días hábiles	075-2024	19/12/2024	2024-379	26/12/2024	5	050-2024	16/07/2024	2024-245	20/08/2024	24	049-2024	16/07/2024	2024-246	23/08/2024	27	003-2024	16/01/2024	2024-209	04/07/2024	115
Número proceso	Fecha de Reparto	Nº Auto Inhibitorio	Fecha Auto Inhibitorio	Días hábiles																									
075-2024	19/12/2024	2024-379	26/12/2024	5																									
050-2024	16/07/2024	2024-245	20/08/2024	24																									
049-2024	16/07/2024	2024-246	23/08/2024	27																									
003-2024	16/01/2024	2024-209	04/07/2024	115																									

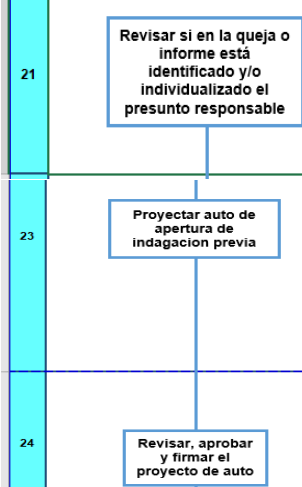
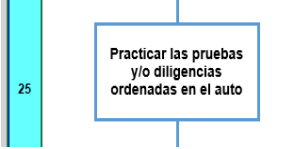
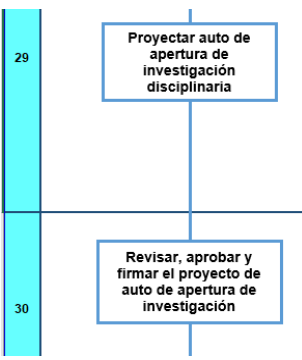
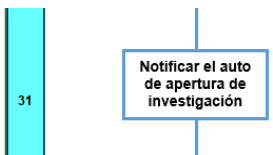
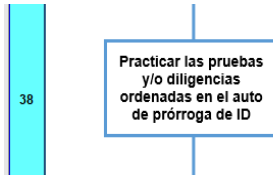
INDAGACIÓN PREVIA			
No.	FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES OCI
21 22 23 24		Plazo acumulado 12 días, desde la actividad 21 hasta la 24. Nota: Al anterior le sumamos 10 días, de evaluación para autos previos (inhibitorio y traslado), para un total de 22 días, que inician a partir de la fecha de reparto.	De los 76 procesos disciplinarios abiertos durante la vigencia 2024, a 54 se les hizo auto de apertura de indagación, a los cuales se les revisó el plazo establecido en el Procedimiento Único Disciplinario, comprendido en las actividades 21 a la 24; observando que solo cinco (5) autos se gestionaron dentro del plazo y 49 se efectuaron con posterioridad a este. Para un cumplimiento del 9% en el plazo de esta actividad.
25		Tiempo establecido para esta actividad es de seis (6) meses.	Para evaluar el cumplimiento del tiempo de seis (6) meses para esta actividad, se evaluaron los cuatro (4) autos de pruebas contenidos en la base los procesos disciplinarios activos de la muestra seleccionada; de los cuales se evidenció que fueron practicadas y/o gestionadas dentro del tiempo definido. En este punto, se observa que la actividad 25, “practicar la pruebas y/o diligencias ordenadas en el auto”, tiene un tiempo de seis (6) meses, el cual inicia a partir del auto que decreta pruebas, lapso de tiempo que abarca por completo el término de la indagación previa, artículo 208 de la ley 1952 de 2019, que sumado el tiempo de gestión de las actividades anteriores supera ampliamente el término legal y, por lo tanto, la gestión de las siguientes actividades estarían por fuera de los seis (6) meses establecidos en la norma, por tal razón no se evaluaron. Por lo anterior, es evidente que los tiempos establecidos para la gestión de cada actividad del Procedimiento Único Disciplinario, relacionadas con la Indagación Previa, no se establecieron para ser tramitados en su totalidad dentro de los seis (6) meses definidos en la Ley, lo que permite el desarrollo de actividades fuera de este término; por consiguiente, el procedimiento no se ajusta a los requerimientos legales para la etapa de indagación previa.

Tabla N. 13 Resultados evaluación plazos Procedimiento Único Disciplinario – Investigación Disciplinaria

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA			
No.	FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES OCI
29 30		Plazo acumulado: Diez (10) días, contados, para los procesos que iniciaron directamente en la investigación disciplinaria a partir de la fecha del acta de reparto. Nota: Al anterior le sumamos 10 días, de evaluación para autos previos (inhibitorio y traslado), para un total de 22 días, que inician a partir de la fecha de reparto.	En la relación de procesos revisada por la OCI se observó lo siguiente frente a estas actividades: Se evaluaron 17 autos de apertura de la investigación disciplinaria, de los cuales dos (2) se gestionaron dentro de los diez (10) días de plazo y 15 superaron dicho plazo. Para un cumplimiento del 12% en el plazo de esta actividad.

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA			
No.	FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES OCI
30		Plazo: Nueve (9) días.	En la relación de procesos revisada por la OCI se observó lo siguiente frente a esta actividad: Se realizó la notificación dentro del plazo a 8 autos de investigación disciplinaria, para 14 autos se hizo la notificación con posterioridad al plazo y para 3 autos se encuentran en trámite de notificación. Para un cumplimiento del 32% en el plazo de esta actividad.
38		Tiempo establecido para esta actividad es de seis (6) meses.	En este punto, se observa que la actividad 38 tiene un tiempo de seis (6) meses, que inicia a partir del auto de investigación disciplinaria, lapso que abarca por completo el término de la investigación disciplinaria, según el artículo 213 de la Ley 1952 de 2019; que, sumado al tiempo de gestión de las actividades anteriores supera ampliamente el término legal y, por lo tanto, la gestión de las siguientes actividades estaría por fuera de los seis (6) meses establecidos en la norma. Dado lo anterior, no se evaluaron. Así las cosas, es evidente que los tiempos establecidos para la gestión de cada actividad del Procedimiento Único Disciplinario-instrucción, no se establecieron para ser tramitados en su totalidad dentro de los seis (6) meses previsto en la Ley para esta etapa, permitiendo que algunas actividades sean gestionadas fuera de este término, por consiguiente, el procedimiento no se ajusta al término establecido legalmente para la etapa de investigación disciplinaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la OCDI.

3.2.1.8 Formatos proceso institucional *Control Disciplinario*

En lo que respecta a la aplicabilidad de los diferentes formatos e instructivos propios del proceso institucional *Control Disciplinario*, se advirtió que se encuentran desactualizados normativamente, hacen referencia a la aplicación de la Ley 734 de 2002, reemplazada por la ley 1952 de 2019, vigente a partir del 29 de marzo de 2022. Si bien, a la fecha de este informe se verificó nuevamente el estado de los formatos, se observó que algunos se encuentran modificados y actualizados desde el mes de abril 2025; pero, la mayoría continúan en la versión inicial sin actualizar.

3.2.1.9 Digitalización expedientes

Conforme a lo previsto en la Ley y en el procedimiento, la gestión de los expedientes disciplinarios, particularmente en la etapa de instrucción, se adelanta de manera escritural y en repositorio físico; no obstante, y como una medida de prevención para asegurar la custodia e integridad de los expedientes, se viene adelantando al interior de la OCDI, la digitalización de los mismos. Esta medida que en principio podría ser considerada como una fortaleza para el proceso, no se encuentra documentada en los lineamientos institucionales, no ha sido formalizada en el procedimiento ni está articulada con las orientaciones internas y las medidas de carácter general relativas a la gestión de los expedientes electrónicos. Esta situación constituye una causa adicional al riesgo CD_R4. Pérdida de la integridad del activo de información, que no se encuentra documentada ni controlada.

Finalmente, de la información recibida y analizada sobre la gestión de la OCDI en la investigación disciplinaria, no se evidenciaron reclamaciones relacionadas con situaciones que pudiesen configurar

una vulneración al debido proceso; no obstante, resulta necesario atender las observaciones planteadas sobre el cumplimiento de términos en esta etapa para prevenir reclamaciones futuras en este aspecto.

3.2.2 Conclusiones

Una vez finalizadas las pruebas de evaluación de este objetivo, se concluye que la Entidad está cumpliendo parcialmente la normatividad vigente relativa a la etapa de instrucción, toda vez que se observaron situaciones que afectan negativamente la gestión de la función disciplinaria, tales como:

- No se está controlando el riesgo de prescripción ni se hace seguimiento periódico con base en la fecha precisa de la consumación de los hechos y la fecha en que se cumple el término de los cinco (5) años para la materialización de este fenómeno; lo que ha dado lugar a que en la etapa de instrucción, se consuma la mayor parte del tiempo con el que cuenta la Secretaría para decidir, sin desconocer que OCDI los casos cuando han transcurrido entre año y medio y dos años de haber ocurrido los hechos.
- No se cuenta con un procedimiento que distribuya razonablemente el tiempo entre las etapas de instrucción y juzgamiento para llevar a cabo la actuación disciplinaria.
- No se está impulsando oficiosamente la actuación disciplinaria en la etapa de investigación para todos los casos evaluados y se están expidiendo autos de pruebas y autos de prórroga y pruebas, con posterioridad al término legal.
- No se cumplen los términos legales establecidos en la Ley 734 de 2002 y Ley 1952 de 2019 para el desarrollo de la indagación previa o preliminar, según corresponda, y la investigación disciplinaria.
- Los plazos definidos en el Procedimiento Único Disciplinario adoptados por la SDDE no están alineados ni armonizados con los señalados en la normatividad que rige el proceso
- Las herramientas e instrumentos internos para llevar a cabo la función disciplinaria se encuentran desactualizados.

3.2.3 Aspectos logrados

Teniendo en cuenta que no se cumplió al 100% lo dispuesto en la normatividad vigente aplicable a la etapa de instrucción, no se identificaron aspectos logrados para resaltar.

3.2.4 Fortalezas

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado o plus de la gestión frente a este objetivo.

3.2.5 Oportunidades de mejora

- Diseñar e implementar un procedimiento y puntos de control para cada etapa procesal, orientados a garantizar que no se venza el término de prescripción.
- Impulsar con celeridad las indagaciones, con el objetivo de establecer oportunamente la identidad del funcionario o exfuncionario cuestionado y, de esta forma, proceder a la apertura de investigación disciplinaria o al archivo de la indagación.
- Establecer un punto de control orientado a que, al momento de la recepción de la noticia disciplinaria, se determine con precisión la fecha de consumación de los hechos y se establezca el tiempo restante con que cuenta la entidad para decidir, antes de que opere el fenómeno de

la prescripción y, una vez establecido lo anterior, proceder a distribuir dicho lapso de tiempo, de forma equitativa y conforme a la complejidad de cada etapa; de manera tal que, en cada una de ellas se puedan adelantar las gestiones sin la presión del vencimiento del término de prescripción.

- Actualizar el Procedimiento Único Disciplinario, alineándolo los plazos de cada actividad con los términos establecidos en la normatividad vigente.
- Actualizar los formatos, herramientas e instructivos del proceso institucional Control Disciplinario.

3.2.6 Riesgos materializados

No se identificaron riesgos materializados, respecto de este objetivo.

3.2.7 Hallazgos

En relación con este objetivo, no se identificaron aspectos que requieran la configuración de un hallazgo.

3.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar el grado de cumplimiento por parte de la Oficina Jurídica, de la normatividad vigente relativa a la etapa de juzgamiento y el trámite de los recursos de reposición que se interpongan contra sus decisiones; con el fin de verificar la gestión adelantada para la aplicación del principio del debido proceso y evitar la materialización de figuras de nulidad, prescripción o caducidad de la acción disciplinaria.

3.3.1 Resultados de la Prueba y Análisis

La etapa de juzgamiento del proceso disciplinario está normada a partir del artículo 225 de la Ley 1952 de 2019 hasta el artículo 233 inclusive, los cuales regulan lo concerniente al procedimiento que debe seguirse en primera instancia para decidir si hay lugar o no a imponer una sanción disciplinaria. En la SDDE se encuentra a cargo de la Oficina Jurídica.

De la información suministrada por la Oficina Jurídica se obtuvo que un (1) proceso disciplinario ha pasado a la etapa de juzgamiento, del cual, en la verificación y evaluación del proceso se observó:

- Número de proceso 002-2022, expediente que fue remitido inicialmente por la Personería de Bogotá el día 09-feb-2022.
- Los hechos ocurrieron el 07-nov-2020 dando como fecha límite para prescripción el 07-nov-2025.
- La OCDI emitió auto de indagación previa el 19-may-2022, inició la investigación disciplinaria el 03-ene-2023 y, finalmente, expidió auto de pliego de cargos el 19-mar-2025.
- La Oficina Jurídica recibió el expediente para juzgamiento el 21-mar-2025.
- A la fecha del presente informe le restan 151 días para configurarse el fenómeno de la prescripción, lo que limita el tiempo de gestión para el juzgamiento y no permite una eventual prórroga.

Teniendo en cuenta que solo se ha trasladado a la etapa de juzgamiento el proceso mencionado, que este se encuentra en trámite y no se han emitido actuaciones procesales que puedan ser objeto de recurso, no es pertinente hacer alusión al trámite de recursos de reposición.

Ahora bien, en visita realizada a la Oficina Jurídica, el 30-abr-2025, se observó que no se había realizado ninguna gestión relacionada con el trámite procesal en esta etapa ni se había definido si el proceso se debía adelantar por el juicio verbal u ordinario, siendo esta una de las primeras actuaciones que se debe adelantar en esta etapa del proceso.

En dicha visita, se evidenció que la Oficina Jurídica no cuenta con la infraestructura física y tecnológica para adelantar el trámite de los procesos mediante el juicio verbal, de acuerdo con los requisitos definidos en la Ley, para este tipo de juicios. En tal sentido, se advierte:

- Escasez de personal; si bien el Procedimiento Único Disciplinario – Juzgamiento de la SDDE fue aprobado en julio de 2024, la Oficina Jurídica, como responsable de su ejecución, al momento de recibir el primer expediente en marzo de 2025, no se encontraba preparada para atender las obligaciones relativas a su trámite; en efecto, la profesional especializada 222-27 de esa dependencia, cuyo MEFCL fue modificado en el año 2023 para asignarle las funciones de sustanciación de la etapa de juzgamiento, señaló que no cuenta con la formación y experiencia en el tema disciplinario y que no tiene conocimiento claro del proceso institucional Control Disciplinario ni de los procedimientos vinculados, instrumentos (formatos, herramientas, instructivos, entre otros) dispuestos para su trámite.

Lo anterior ha dado lugar a que el expediente 002-2022 recibido en la Oficina Jurídica el 21-mar-2025 no haya tenido ninguna gestión, luego de más de un mes de su recibo, tal como se pudo verificar en la visita realizada a dicha dependencia, con el agravante de que el término de prescripción vence el 07-nov-2025.

- Potenciales conflictos de interés: derivados del hecho de que, quien está a cargo de la Jefatura de la Oficina Jurídica, atienda simultáneamente la gestión contractual y sea responsable de la etapa de juzgamiento en materia disciplinaria; teniendo en cuenta que las situaciones objeto de decisión, están relacionadas en un alto porcentaje, con asuntos relativos a temas contractuales.
- Logística: se advierte la falta de preparación en términos de la logística necesaria para la guarda y custodia de los expedientes recibidos para el trámite de la etapa de juzgamiento.
- Administración de riesgos: se encuentra que para esta etapa no se han identificado los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos previstos y consecuentemente no se han definido los controles para su mitigación.

Finalmente, de la información recibida y analizada sobre la gestión de la Oficina Jurídica en la etapa de juzgamiento, no se evidenciaron reclamaciones relacionadas con situaciones que pudiesen configurar una vulneración al debido proceso.

3.3.2 Conclusiones

Conforme a lo expuesto, si bien no es posible concluir sobre el grado de cumplimiento de la normatividad vigente relativa a la etapa de juzgamiento y el trámite de los recursos de reposición que se interpongan contra sus decisiones; se identifican situaciones que pueden afectar la gestión que adelante la Oficina Jurídica en el trámite de la etapa de juzgamiento y que exponen a la Entidad a la eventual materialización

de figuras de nulidad, prescripción o caducidad de la acción disciplinaria, como consecuencia de la deficiencias advertidas en términos de la asignación de recursos y la identificación, valoración y control de los riesgos asociados a esta etapa.

3.3.3 Aspectos logrados

De acuerdo con la conclusión obtenida, en desarrollo de este objetivo no se identificaron aspectos logrados para resaltar.

3.3.4 Fortalezas

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado o plus de la gestión frente a este objetivo.

3.3.5 Oportunidades de mejora

- Asignar los recursos necesarios (Infraestructura física y tecnológica, personal) para el trámite de los procesos mediante el juicio verbal, de acuerdo con los requisitos definidos en la Ley, para este tipo de juicios.
- Capacitar a los servidores encargados de la sustanciación y trámite de la etapa de juzgamiento, con el fin de fortalecer sus competencias para que puedan desarrollar la función disciplinaria.
- Garantizar que los servidores encargados de la sustanciación y trámite de la etapa de juzgamiento conozcan y manejen el proceso institucional *Control Disciplinario* y los procedimientos vinculados; lo mismo que las herramientas e instrumentos dispuestos para su operación.
- Establecer y adoptar un instrumento que oriente el trámite de los procesos, mediante juicio verbal u ordinario, según sea el caso.
- Realizar la revisión integral de la matriz de riesgos y controles del proceso institucional *Control Disciplinario*, para incorporar los riesgos que puedan afectar la consecución de los objetivos de esta etapa.

3.3.6 Riesgos materializados.

No se identificaron riesgos materializados, respecto de este objetivo.

3.3.7 Hallazgos

No se identificaron aspectos que ameriten ser configurados como hallazgo en desarrollo de este objetivo.

3.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar el grado de cumplimiento por parte del Despacho de la SDDE, de la normatividad vigente relativa al trámite de los recursos de apelación o queja, interpuestos contra las decisiones de la Oficina Jurídica, dentro de los procesos de control disciplinario interno; con el fin de verificar la gestión

adelantada para la aplicación del principio del debido proceso y evitar la materialización de figuras de nulidad, prescripción o caducidad de la acción disciplinaria.

3.4.1. Resultados de la Prueba y Análisis

Para efecto de verificar lo previsto en el presente objetivo se solicitó información al Despacho de la Secretaría, sobre los procesos disciplinarios que ha recibido para dar trámite como segunda instancia, frente a lo cual, dicha dependencia indicó haber recibido para trámite de recurso de apelación dos (2) procesos disciplinarios: 003-2021 y 093-2023; de los cuales, a la fecha del presente informe, ha resuelto el número 003-2021 confirmando la decisión de cierre de investigación de la primera instancia. En cuanto al proceso 093-2023 recibido el 26-mar-2025, se encuentra pendiente de resolver; de la información analizada, no se deriva que se haya incurrido en alguna afectación al debido proceso.

De otra parte, del análisis de la información recibida, se identifican situaciones relativas a:

- Asignación de personal encargado de la sustanciación y trámite de la segunda instancia: A la fecha de la visita, el funcionario que tiene asignadas dichas funciones no se encuentra asignado al Despacho de la Secretaría, pues está atendiendo funciones en el Despacho de la Subsecretaría. De otra parte, el funcionario que efectivamente atiende dicho trámite, es un funcionario provisional asignado a la planta de la Oficina Jurídica, quien no tiene dentro de sus funciones actividades relativas a la sustanciación de la segunda instancia en materia disciplinaria.
- Logística: No se han definido lineamientos y condicionales para la custodia de los expedientes recibidos para trámite de segunda instancia.
- Administración de riesgos: Revisada la matriz de riesgos y controles del Proceso institucional *Control Disciplinario*, no se encuentran identificados riesgos que puedan afectar la consecución de los objetivos de esta etapa del proceso. Al respecto, es importante resaltar la necesidad de revisar cuidadosamente el criterio de asignación de las funciones de sustanciación de la segunda instancia; teniendo en cuenta, que la misma no debería recaer en cabeza de un funcionario de carrera administrativa, por cuanto dicha situación, puede dar lugar a reiterados impedimentos o recusaciones, con el agravante de que dicho funcionario no tendría, al interior de la entidad, otro que pudiera ejercer control sobre la legalidad, pertinencia y calidad en el desarrollo de esta actividad.

Se presenta esta alerta, pues de la definición de la persona que se encargue de sustanciar este trámite, depende la efectividad del último hito de la función disciplinaria a cargo de la SDDE.

Finalmente, de la información recibida y analizada sobre la gestión del Despacho de la Secretaría en el trámite de la segunda instancia, no se evidenciaron reclamaciones relacionadas con situaciones que pudiesen configurar una vulneración al debido proceso.

3.4.2 Conclusiones

Conforme a lo expuesto, si bien no es posible concluir sobre el grado de cumplimiento de la normatividad vigente relativa al trámite de la segunda instancia y el trámite de los recursos de apelación que se interpongan contra los autos apelables, proferidos en las etapas de instrucción y juzgamiento; se identifican situaciones que pueden afectar la gestión que adelante el Despacho de la SDDE en el trámite de esta instancia y que exponen a la Entidad a la eventual materialización de figuras de nulidad,

prescripción de la acción disciplinaria, como consecuencia de la deficiencias advertidas en términos de la asignación de recursos y la identificación, valoración y control de los riesgos asociados a este trámite.

3.4.3 Aspectos logrados

De acuerdo con la conclusión obtenida, en desarrollo de este objetivo no se identificaron aspectos logrados para resaltar.

3.4.4 Fortalezas

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado o plus de la gestión frente a este objetivo.

3.4.5 Oportunidades de mejora.

- Garantizar la asignación de personal encargado de la sustanciación y trámite de la segunda instancia, teniendo en cuenta que dicha asignación sea otorgado a una persona que no se encuentre expuesta a impedimentos o recusaciones y, además, que su gestión y resultados sea objeto de verificación, seguimiento y control por parte de otra. Se recomienda que este rol no recaiga en un funcionario de carrera administrativa.
- Asegurar la disposición de la logística necesaria para la custodia de los expedientes recibidos para trámite de segunda instancia.
- Realizar la revisión integral la matriz de riesgos y controles del Proceso de Control Disciplinario, para incorporar los riesgos que puedan afectar la consecución de los objetivos de esta etapa del proceso.

3.4.6 Riesgos materializados.

No se identificaron riesgos materializados, respecto de este objetivo.

3.5.7 Hallazgos

No se identificaron aspectos que ameriten ser configurados como hallazgo en desarrollo de este objetivo.

4. RECOMENDACIONES GENERALES

Con base en lo descrito en el contenido del presente informe, se recomienda adoptar las siguientes medidas con el fin de asegurar el cumplimiento del objetivo del proceso institucional *Control Disciplinario* y de la función disciplinaria a cargo de la SDDE:

- Revisar y ajustar los procedimientos vinculados al proceso institucional *Control Disciplinario*, con el fin de asegurar la articulación entre la OCDI, la Oficina Jurídica y el Despacho de la Secretaría, como responsables del cumplimiento de la función disciplinaria; en lo relacionado con: i) la definición de políticas de operación; ii) la agrupación y claridad de actividades según el encargado de su ejecución, eliminando detalles innecesarios; iii) la distribución equitativa del tiempo de gestión del expediente entre las etapas de instrucción y juzgamiento; iv) la representación gráfica conforme a

las actividades definidas, haciendo las remisiones de una forma más consistente de acuerdo al curso del procedimiento.

- Definir e implementar mecanismos de coordinación entre los funcionarios responsables de las diferentes etapas y actividades del proceso institucional Control Disciplinario, con el fin de establecer y ejecutar estrategias y cursos de acción frente al flujo de información, la gestión documental, la gestión de los riesgos, el seguimiento a los indicadores, entre otros.
- Revisar y ajustar, con el acompañamiento y asesoría técnica de la Oficina Asesora de Planeación, los riesgos inherentes del proceso institucional *Control Disciplinario*, en las etapas de instrucción y juzgamiento, así como en el trámite de la segunda instancia; considerando aquellos eventos potencialmente adversos para el cumplimiento de la función disciplinaria, en especial lo relacionado con la prescripción del tiempo para adelantarla y la existencia de conflictos de interés.
- Diseñar e implementar controles que aseguren que la etapa de instrucción se desarrolle de acuerdo con las disposiciones normativas vigentes y, en especial, que se dé impulso oficioso a la actuación disciplinaria en la etapa de investigación, se expidan los autos de pruebas y los autos de prórroga y pruebas dentro del término legal y se cumplan los términos establecidos en la Ley 734 de 2002 y Ley 1952 de 2019 para el desarrollo de la indagación (previa o preliminar) y la investigación disciplinaria.
- Dotar a la Oficina Jurídica y al Despacho de la Secretaría, de la capacidad de operación necesaria para el desarrollo de las competencias que les fueron asignadas en la Ley 1952 de 2019, en términos de personal con conocimiento y experticia en la función disciplinaria; infraestructura física, tecnológica logística para adelantar las actividades propias de la etapa de juzgamiento y el trámite de la segunda instancia; la custodia y salvaguarda de los expedientes disciplinarios trasladados desde la etapa de instrucción.
- Garantizar la asignación de personal encargado de la sustanciación y trámite de la segunda instancia, teniendo en cuenta que dicha asignación sea otorgada a personal que no se encuentre expuesto a impedimentos o recusaciones y, además, que su gestión y resultados sean objeto de verificación, seguimiento y control por parte de otra. Se recomienda que este rol no recaiga en un funcionario de carrera administrativa.

5. CONCLUSIONES GENERALES

Una vez finalizadas las pruebas de evaluación independiente se concluye que la Secretaría cumple parcialmente las disposiciones vigentes en materia de control interno disciplinario, en especial las definidas para la etapa de instrucción (investigación), toda vez que no se está controlando el riesgo de prescripción de la actuación disciplinaria y existen procesos cercanos a dicho vencimiento no se ha distribuido razonablemente el tiempo entre las dos etapas del proceso disciplinario no se está impulsando oficiosamente la actuación disciplinaria en la etapa de investigación; se están expidiendo autos de pruebas y autos de prórroga y pruebas con posterioridad al término legal; no se cumplen los términos establecidos en la Ley 734 de 2002 y Ley 1952 de 2019 para el desarrollo de la indagación (previa o preliminar) y la investigación disciplinaria; entre otros aspectos relevantes.

Así mismo, la SDDE no ha adecuado su capacidad de operación para adelantar la etapa de juzgamiento ni desarrollar el trámite de segunda instancia, aunado a la falta de articulación entre las 3 dependencias intervinientes; situación que se confirma dada la escasez de personal con conocimiento y experticia en la función disciplinaria, tanto en la Oficina Jurídica como en el Despacho, aunado a la inexistencia de infraestructura física, tecnológica y disposición logística para adelantar las actividades propias de estos hitos del proceso y custodiar los expedientes disciplinarios trasladados desde la etapa de instrucción,

así como tampoco se han identificado, valorado y controlado los riesgos inherentes al juzgamiento y la segunda instancia, en especial, los generados por conflictos de interés.

Finalmente, el proceso institucional *Control Disciplinario* no responde a los requerimientos normativos y la dinámica propia de la gestión disciplinaria, dado que los procedimientos aprobados presentan inconsistencias en su estructuración y no aseguran la articulación de las 3 dependencias partícipes del proceso, aunado a que los documentos relacionados como formatos e instructivos, están desactualizados normativamente.

Cordialmente,



Jefe Oficina de Control Interno