



UNIDAD DE BÚSQUEDA
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA

Bogotá D.C. junio de 2024

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA AL PROCESO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
Oficina de Control Interno

Dirigido a: Doctora Luz Janeth Forero Martínez, Directora General de la UBPD.

Contenido

1. Objetivo.....	3
2. Alcance.....	3
3. Metodología.....	3
4. Resumen de resultados.....	5
5. Resultados.....	5
5.1. Fortalezas.....	5
5.2. Hallazgos.....	6
5.3. Observaciones.....	7
6. Recomendaciones.....	9
7. Conclusiones.....	10

1. Objetivo.

Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en todos los aspectos significativos del proceso de Control Interno Disciplinario.

2. Alcance.

El período objeto de verificación fue del 1o de abril de 2022 al 31 de marzo de 2024.

3. Metodología.

Para la selección del proceso auditado, la Oficina de Control Interno llevó a cabo un ejercicio de priorización de auditorías, en el cual, se establecieron puntuaciones de criticidad dependiendo de diferentes factores, como, la última auditoría y/o seguimiento realizados al proceso, el número de riesgos del proceso, los planes de mejoramiento vigentes, entre otros; a partir de los cuales, el proceso de Control Interno Disciplinario obtuvo una valoración final con nivel “extremo”, razón por la cual, fue seleccionado para ser objeto de auditoría durante el primer semestre del año 2024 a partir de la aprobación del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos 2024 por parte del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en el mes de enero de la vigencia en curso.

El alcance de la auditoría, correspondiente al período comprendido entre el 1º de abril de 2022 al 31 de marzo de 2024, fue definido teniendo en cuenta la entrada en vigencia del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021) a partir del 29 de marzo de 2024.

Así las cosas, con el fin de establecer la muestra de auditoría, la Oficina de Control Interno realizó una primera solicitud de información a la Secretaría General como responsable principal del proceso auditado, el mismo día en que se envió el memorando de anuncio de auditoría, el 16 de abril de 2024, en la cual, se requirió el envío de información del total de procesos disciplinarios activos y finalizados durante el período objeto de auditoría.

A partir de la respuesta por parte del responsable del proceso de fecha 22 de abril de 2024, se encontró que, el universo de auditoría correspondía a un total de 88 procesos disciplinarios activos, archivados y/o con auto inhibitorio.

En atención a lo precitado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 115 de la Ley 1952 de 2019, relacionado con la reserva de las actuaciones disciplinarias y teniendo en cuenta que, de acuerdo con lo reportado por el responsable del proceso, durante el período objeto de verificación no fue formulado ningún pliego de cargos, el equipo auditor decidió definir la muestra representativa de auditoría únicamente sobre los 28 procesos disciplinarios reportados con estado “archivado” y/o con “auto inhibitorio” con corte al 31 de marzo de 2024, la cual, se estableció haciendo uso del “Aplicativo de muestreo” del Departamento Administrativo de la Función Pública, dispuesto en su caja de herramientas para uso de todas las entidades estatales en sus ejercicios de auditoría interna.

Una vez realizado el ejercicio de cálculo de la muestra óptima de auditoría, se llevó a cabo una segunda solicitud de información al responsable del proceso, el día 24 de abril de 2024, a través de la cual, se requirió el envío de 19 expedientes disciplinarios de los que habían sido reportados como archivado y/o con auto inhibitorio para realizar su revisión íntegra.

Posteriormente, mediante repuesta de la Secretaría General de fecha de abril de 2024, se aclaró que, entre los procesos reportados inicialmente con auto inhibitorio algunos se encontraban todavía “en curso” para su expedición, razón por la cual, aún tenían reserva legal. En atención a esto, fue remitida la totalidad de expedientes disciplinarios que podían ser objeto de revisión con corte al 31 de marzo de 2024, esto es, 12 expedientes, los cuales, fueron verificados de forma íntegra por parte de la Oficina de Control Interno, correspondiendo a una muestra final del 100% del universo de auditoría.

A pesar de lo reseñado de manera precedente, en cuanto a las limitaciones en la selección de la muestra de auditoría debido a la reserva legal de las actuaciones disciplinarias, el equipo auditor también llevó a cabo la revisión de la totalidad de los procesos disciplinarios (universo de auditoría de 88 procesos) con relación al cumplimiento de los términos legales, de acuerdo con la información que fue susceptible de verificación, con datos requeridos y suministrados de manera oportuna por parte del responsable del proceso, relacionados con, la fecha de inicio de la etapa de instrucción, el estado actual de los procesos con corte al 31 de marzo de 2024, número de presuntos disciplinables, número de presuntas faltas disciplinarias investigadas, entre otros aspectos significativos.

Por otra parte, el equipo auditor realizó la verificación de los documentos internos que reposaban en el Sistema Integral de Gestión de la entidad dentro del período de alcance, con el fin de evidenciar su cumplimiento y actualización normativa.

Así las cosas, el proceso de auditoría se llevó a cabo con base en pruebas seleccionadas y teniendo en cuenta los recursos con los que se contaban para su realización, así como, partiendo del cumplimiento de la reserva legal con la que cuentan las actuaciones disciplinarias, razón por la cual, es importante precisar que, aquellas debilidades que se identificaron dentro de la muestra objeto de revisión corresponden únicamente al universo de auditoría que fue posible verificar obedeciendo a las restricciones normativas. En atención a lo anterior, el plan de acción que se defina de manera interna en el proceso por parte de las dependencias responsables (auditados), debe ser analizado y elaborado con el fin de mejorar el proceso a nivel general.

Finalmente, es importante mencionar que, el equipo auditor empleó diferentes técnicas de auditoría basadas en los mecanismos de observación, confrontación, revisión y comparación de información. Se llevó a cabo la verificación de soportes documentales entregados por la Secretaría General correspondientes a los expedientes disciplinarios y documentos del Sistema Integral de Gestión de la entidad, como, Mapas de Riesgos, procedimientos, caracterización del proceso, entre otros.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de la actividad No. 15 del procedimiento de Auditoría Interna Código: SEC-PR-003, versión 003, el día 27 de junio de 2027 radicó el informe Ejecutivo de Auditoría Interna a la Dirección General para su conocimiento; posteriormente, mediante correo electrónico del 2 de julio de 2024, remitido por la directora Luz Janeth Forero Martínez, generó las siguientes tres inquietudes frente a los resultados:

1. Si bien el periodo de auditoría es desde el 2022 al 2023, porque los hallazgos hablan de procesos del 2021, ¿no debería ser según la muestra de procesos que arrancan justo después de este marco temporal no los previos?

2. Podría quedar más explícito cuando empezamos la reorganización del proceso y que sea claro en el informe el comportamiento antes y después de este momento que en forma se consolida un equipo para lo disciplinario? ¿o el comportamiento siguió igual después de esta reorganización?

Recibidas las inquietudes de la dirección general, se verificó y se precisa que, las observaciones No. 1 y 2 del informe correspondieron a procesos disciplinarios que todavía se encontraban activos dentro del período de alcance de la auditoría y que, durante el mismo, se decretó su archivo, esto es, entre el 1ro de abril de 2022 al 31 de marzo de 2024, sin embargo, en aras de darle mayor rigurosidad al proceso de auditoría evitando salir del alcance de la misma, por corresponder a actuaciones disciplinarias que iniciaron en vigencias anteriores al mes de abril año 2022 el equipo auditor acoge las observaciones de la dirección general y determina realizar la modificación de la Observación No. 1 (comunicada mediante informe definitivo con radicado UBPD-3-2024-010804 y resumen ejecutivo con radicado UBPD-3-2024-010807, y definirla como una Recomendación, como insumo para la generación de controles por parte de la primera línea de defensa, que contribuyan a prevenir que situaciones como las evidenciadas se vuelvan a presentar.

Así las cosas, los resultados de auditoría se establecen de la siguiente manera.

4. Resumen de resultados.

Hallazgos	Observaciones	Recomendaciones
1	2	11

RESUMEN DE HALLAZGOS	
Número	Hallazgo
1.	Posible inobservancia de los términos legales establecidos para llevar a cabo las etapas de indagación previa e investigación disciplinaria.

RESUMEN DE BSERVACIONES	
Número	Observación
1	Posible omisión de la práctica de pruebas decretadas previamente dentro del proceso disciplinario.
2	Caracterización del proceso y procedimiento desactualizados.

5. Resultados.

De la verificación realizada por el equipo auditor se obtuvieron los siguientes resultados:

5.1. Fortalezas.

De acuerdo con la información analizada, es importante resaltar la labor desempeñada por el equipo responsable del proceso de Control Interno Disciplinario a partir de la designación de la función disciplinaria en cabeza del actual Secretario General, en la realización de diversas jornadas de inducción, capacitación, socialización y promulgación mediante correos electrónicos masivos, banners en las pantallas de la entidad y diversas actividades llevadas a cabo, con el fin de dar a conocer a

todos los colaboradores de la entidad los deberes y obligaciones de los servidores públicos; las situaciones en las que se puedan presentar presuntas faltas disciplinarias y los mecanismos para acudir ante el equipo de la Secretaría General encargado de adelantar los procesos disciplinarios de la Unidad.

En virtud de lo anterior, se evidenciaron diferentes estrategias y actuaciones adelantadas por la nueva administración de la entidad mencionadas previamente, incluidas también, reuniones llevadas a cabo con el Departamento Administrativo de la Función Pública y con la Procuraduría General de la Nación; así como, la solicitud de conceptos a dichos entes externos, en procura de dar cumplimiento a las garantías procesales del debido proceso, la doble instancia, imparcialidad, separación de funciones, entre otras; lo que dio como resultado, la designación transitoria de las funciones de instrucción (indagación previa e investigación disciplinaria) en cabeza del Secretario General y la etapa de juzgamiento a cargo del jefe de la Oficina Asesora Jurídica.

Lo anterior, dando cumplimiento a la normatividad vigente aplicable y en aras de la mejora continua del proceso, en tanto se continúa con el proceso de reorganización institucional que se está realizando al interior de la entidad, que tiene como uno de sus objetivos, lograr la consolidación de una Oficina de Control Disciplinario Interno de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021.

Corolario de lo anterior, a partir de la designación de las funciones disciplinarias en diferentes responsables de la entidad, se pudo constatar que, a raíz del trabajo de difusión, capacitación y divulgación de los deberes y obligaciones de los servidores públicos; así como, de las funciones que desempeña el equipo encargado del proceso disciplinario de la entidad, la cantidad de quejas y procesos disciplinarios aumentó en un número considerable de 35 a 88 procesos durante un corto período, permitiendo visibilizar en mayor medida el trabajo realizado por dicho equipo de trabajo en cabeza del Secretario General de la UBPD.

5.2. Hallazgos.

Hallazgo No. 1 – Posible inobservancia de los términos legales establecidos para llevar a cabo las etapas de indagación previa e investigación disciplinaria.

Criterio: El artículo 208 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el artículo 34 de la Ley 2094 de 2021, establece que:

“La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación. Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación previa podrá extenderse a otros seis (6) meses...” Subrayado fuera de texto.

Por su parte, en cuanto al término para adelantar la etapa de investigación disciplinaria, en el artículo 213 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) modificado por el artículo 36 de la Ley 2094 de 2021, se definió que:

“La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos.

Cuando se trate de investigaciones por infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el termino de investigación no podrá exceder de dieciocho (18) meses.

Con todo, si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable, los términos previstos en los incisos anteriores se prorrogaran hasta por tres (3) meses más. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivara definitivamente la actuación.” (Subrayado fuera de texto).

Con relación a la aplicabilidad de la norma, el artículo 263 de la Ley 1952 de 2019, corregido por el artículo 3 del Decreto 1656 de 2021, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 263. ARTÍCULO TRANSITORIO. 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. (...)” (Subrayado fuera de texto).

Lo anterior, en consideración a que, la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 inició el 29 de marzo de 2022.

Condición: De los 88 procesos disciplinarios tramitados (activos, archivados y/o con auto inhibitorio) durante el período de alcance de la auditoría, reportados por la Secretaría General como responsable del proceso auditado, se encontró que, con corte al 31 de marzo de 2024:

- 26 indagaciones previas de 41 procesos que requirieron la realización de dicha etapa tuvieron o se encontraban en trámite con una duración superior a 6 meses.
- 12 investigaciones disciplinarias de los 42 procesos que pasaron o estaban en esta etapa fueron desarrolladas o se encontraban en progreso por un lapso mayor a 9 meses.
- 2 investigaciones disciplinarias de los 5 procesos con más de un presunto disciplinable tuvieron o llevaban una duración superior a 15 meses.

Posibles Causas:

- ❖ Falta de aplicación de la matriz de seguimiento definida en el Mapa de Riesgos de Gestión como mecanismo de control a los tiempos legales para el desarrollo de los procesos disciplinarios.
- ❖ Proceso de transición por el cambio de administración de la UBPD y de los funcionarios encargados de adelantar los procesos disciplinarios.

5.3. Observaciones.

Observación No. 1: Posible omisión de la práctica de pruebas decretadas previamente dentro del proceso disciplinario.

- ❖ **Proceso disciplinario CID-022-2022:** Mediante auto No. 002 de fecha 22 de diciembre de 2022, se decretó la práctica de pruebas, entre las cuales, se encontraba, *“escuchar en declaración al servidor JAVIER RODRÍGUEZ a efectos de que declare lo que le conste de los hechos que dieron origen a la investigación...”*. Posteriormente, mediante correo electrónico de fecha 19 de enero de 2023, que reposa en el folio 141 del expediente disciplinario, la presunta disciplinable solicitó que se aclarara el nombre del servidor a quien se había ordenado escuchar en declaración, toda vez que, su nombre era Javier Rodrigo Díaz Melo y no Javier Rodríguez.

Al respecto de dicha situación no se evidenció en el expediente disciplinario la aclaración del auto que ordenó las pruebas, ni la correspondiente práctica de la declaración del mencionado servidor.

- ❖ **Proceso disciplinario CID-024-2022:** No se evidenció en el expediente disciplinario la práctica de las pruebas decretadas mediante auto No. 004 de fecha 19 de enero de 2023.

Observación No. 2: Caracterización del proceso y procedimiento desactualizados.

La caracterización del Proceso de Control Interno Disciplinario se encuentra desactualizada en aspectos normativos, documentales, responsables, instancias que participan, actividades, entre otros aspectos relevantes del proceso.

En el mismo sentido, el “Procedimiento en Segunda Instancia de procesos disciplinarios Ley 1952 de 2019, Ley 2094 de 2021” está desactualizado con relación a los responsables de conocer la etapa de juzgamiento y la segunda instancia en atención a lo establecido en la Resolución 243 de 2024, mediante la cual, se asignaron de manera transitoria funciones en materia de control disciplinario interno de la UBPD.

Así como, de acuerdo con lo manifestado por el responsable del proceso mediante memorando No. UBPD-3-2024-008320 de fecha 16 de mayo de 2024, en respuesta a la tercera solicitud de información realizada por el equipo auditor, a través de la cual, se informó que, teniendo en cuenta los conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación, *“...la segunda instancia debe remitirse a la Procuraduría General de la Nación, cuando dentro de la entidad no se pueda garantizar el desarrollo de la misma, situación en la cual se encuentra inmersa la Entidad, razón por la cual deberán remitirse los expedientes para la Procuraduría General de la Nación”*.

En atención a lo anterior, se recomienda revisar la pertinencia de mantener un procedimiento de segunda instancia, teniendo en cuenta que, este trámite también se encuentra establecido en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, y en todo caso, resultaría contradictorio mantener únicamente dicho procedimiento y no los relacionados con las etapas de instrucción y juzgamiento.

En caso de no considerar necesaria la elaboración de procedimientos relacionados con las diferentes etapas del proceso disciplinario teniendo en cuenta que, las mismas se encuentran establecidas plenamente en el Código General Disciplinario, se **sugiere** emitir un documento o lineamiento interno dispuesto en el Sistema Integral de Gestión para conocimiento de todos los colaboradores de la

entidad, en el que se especifiquen quienes serán los responsables de cada una de las etapas del proceso disciplinario, incluida la competencia de la segunda instancia.

6. Recomendaciones.

1. Teniendo en cuenta que, en diferentes procesos disciplinarios archivados se evidenciaron declaraciones y diligencias de versión libre sin firma de los servidores intervinientes; así como, falta de documentos en los expedientes procesales, se sugiere que, se definan controles al interior del proceso con el fin de que los documentos se encuentren debidamente suscritos por las partes que intervienen y se asegure la trazabilidad documental de todas las actividades desarrolladas en los expedientes de los procesos disciplinarios.
2. En consideración a que, el 70% de los procesos disciplinarios reportados durante el período del 1° de abril de 2022 al 31 de marzo de 2024 fueron y/o están siendo adelantados por presuntos incumplimientos a la “Carta de Valores” de la entidad, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación, socialización, promulgación y divulgación, como acciones preventivas por parte de la dependencia responsable (Subdirección de Gestión Humana), que permitan generar conciencia en todos los servidores públicos y colaboradores de la UBPD frente a su importancia y obligatoriedad de su cumplimiento; así como, dar claridad acerca de los casos en los que realmente existen situaciones fácticas de la posible comisión de faltas disciplinarias, evitando la presentación de quejas que deriven en la promulgación de autos inhibitorios.
3. Realizar la práctica de la totalidad de las pruebas decretadas en la etapa de instrucción que sean conducentes, pertinentes y útiles para poder llevar a cabo una valoración íntegra de la modalidad de la conducta; así como, un análisis de culpabilidad riguroso.
4. Se recomienda que, dentro del proceso de reestructuración de la planta de personal que se está realizando al interior de la Unidad (incluido el trabajo de Cargas Laborales), se establezca la necesidad de realizar los ajustes pertinentes para que sea constituida la Oficina de Control Interno Disciplinario como un dependencia independiente que se encuentre reflejada en el organigrama de la UBPD, conformada por “un equipo de servidores de nivel profesional” como se encuentra definido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021.
5. Se sugiere eliminar el “Procedimiento en Segunda Instancia de procesos disciplinarios Ley 734 de 2002” del Sistema Integral de Gestión, toda vez que, teniendo en cuenta que la Ley 734 de 2002 fue derogada, actualmente dicho procedimiento es inaplicable.
6. De la información reportada por el responsable del proceso con relación al Control No. 1 del Riesgo CID-001 del Mapa de Riesgo de Gestión del proceso, se evidenció la creación de una matriz de seguimiento de los procesos disciplinarios para la vigencia 2022 y otra para la vigencia 2023. Sin embargo, de acuerdo con lo definido en la actividad de control, se recomienda identificar en la matriz de seguimiento, los términos legales para adelantar las actuaciones disciplinarias con el fin de que la misma formule automáticamente los días de vencimiento de las actuaciones en cada proceso, toda vez que, dicha información no se evidenció en la matriz de la vigencia 2023.

7. Como soportes de la actividad de control No. 2 del Riesgo de gestión No. CID-001 fueron remitidas las matrices de seguimiento elaboradas para el control No. 1 durante las vigencias 2022 y 2023; a pesar de lo anterior, se recomienda establecer un soporte adicional en la Matriz de Riesgos que permita evidenciar el cumplimiento de la actividad de control, como “capturas de correos electrónicos de las alertas enviadas a los abogados responsables de los procesos disciplinarios”.
8. Modificar el soporte de la actividad de control No. 1 del Riesgo CID-002, teniendo en cuenta que, para la vigencia 2023 el formato reportado no corresponde a un formato de consulta de los expedientes disciplinarios, sino a un formato de conformación documental de tales expedientes.
9. Complementar, modificar y/o eliminar la actividad de “Plan de acción” establecida para el Riesgo CID-002 del Mapa de Riesgos de Gestión, correspondiente a “Generar un lineamiento para el manejo de los expedientes disciplinarios”, toda vez que, el documento remitido no se encuentra aprobado en el Sistema Integral de Gestión de la entidad y está desactualizado normativamente.
10. Analizar la pertinencia de identificar un riesgo de corrupción del Proceso de Control Interno Disciplinario, dada la importancia de la reserva, confidencialidad y manejo de la información de los procesos disciplinarios.

De considerarlo apropiado por parte de los responsables del proceso, se sugiere tener en cuenta los elementos que deben contener los riesgos de corrupción establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, estos son: una acción u omisión + uso del poder + desviación de la gestión de lo público + beneficio privado. Para la definición de este riesgo, así como del control que contribuya a su mitigación, pueden solicitar a la OAP el acompañamiento para la identificación y descripción del riesgo, así como, la definición del control.

11. Establecer indicadores que permitan medir la gestión de la Oficina de Control Interno Disciplinario en el Plan de Acción de la entidad de la próxima vigencia, teniendo en consideración la cantidad de procesos disciplinarios que se están tramitando actualmente en dicha oficina.

7. Conclusiones.

De la verificación realizada por el equipo auditor se encontró que, en términos generales el Proceso de Control Interno Disciplinario cumple con la normatividad vigente aplicable en aspectos procedimentales, probatorios, análisis de las causales para emitir auto inhibitorio o iniciar indagación previa, procedencia para dar apertura a investigación disciplinaria, verificación de la existencia de ilicitud sustancial, entre otros.

El proceso se encuentra en estado de mejoramiento, razón por la cual, se evidenciaron algunas debilidades en la aplicación de los términos legales de las etapas de indagación previa e investigación disciplinaria; así como, en la práctica de pruebas decretadas dentro de los procesos disciplinarios y en la completitud de los documentos que reposan en los expedientes procesales. Tales situaciones son susceptibles de mejora, a través de la formulación de acciones correctivas y/o preventivas que permitan subsanar los hallazgos y observaciones identificados en los subsiguientes numerales del informe de auditoría.

Por otra parte, también se identificaron oportunidades de mejora en aspectos relacionados con la actualización normativa de los documentos internos del proceso que hacen parte del Sistema Integral

de Gestión de la entidad, como la caracterización, los procedimientos, los controles de los mapas de riesgos; así como, en la falta de indicadores de gestión que permitan medir la eficiencia, eficacia y efectividad del proceso.

Frente a las situaciones evidenciadas por parte la Oficina de Control Interno, se establece la salvedad, como se recalcó a lo largo de proceso auditor, de que, si bien, los hallazgos y observaciones identificados corresponden al resultado de actuaciones y funciones que venía desempeñando la anterior administración de la entidad, es menester definir acciones de mejora preventivas y/o correctivas por parte del actual operador y equipo disciplinario, que permitan mitigar la materialización del riesgo en futuras actuaciones dentro del proceso.

Finalmente, se resalta la labor realizada por la nueva administración para dar cumplimiento a las garantías procesales del debido proceso, la doble instancia, imparcialidad, separación de funciones, entre otras, establecidas en el nuevo Código General Disciplinario; llevando a cabo la designación transitoria de las funciones de instrucción (indagación previa e investigación disciplinaria) en cabeza del Secretario General y la etapa de juzgamiento a cargo del jefe de la Oficina Asesora Jurídica; así como, adelantando el proceso de reorganización de la entidad que tiene como uno de sus objetivos principales, conseguir la consolidación de una Oficina de Control Disciplinario Interno de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021.

Cordialmente,



DUVY JOHANNA PLAZAS SOCHA

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Ingrid Lorena Torres Navarrete – Experta Técnica – Líder de auditoría.

Fecha de elaboración: 10 de julio de 2024.

Revisó: Duvy Johanna Plazas Socha – Jefe Oficina de Control Interno

Fecha de revisión: 10 de julio de 2024.

Aprobó: Duvy Johanna Plazas Socha – Jefe Oficina de Control Interno

Fecha de revisión: 10 de julio de 2024.