

Fecha del Informe	Día	27	Mes	03	Año	2025
-------------------	-----	----	-----	----	-----	------

Nombre de la actividad	Seguimiento a la gestión del proceso Actuaciones Disciplinarias.
Objetivo del seguimiento	Establecer el grado de conformidad de la gestión realizada en el marco del proceso “ <i>Actuaciones Disciplinarias</i> ” para los temas focalizados, entre los que se tiene lo relativo a función preventiva y la sustanciación de expedientes sin reserva, en los cuales se materializa la aplicación del régimen disciplinario en conjunto con la gestión o administración del riesgo.
Alcance	En términos de tiempo el seguimiento tiene como alcance la vigencia 2024.
Criterios	Constitución Política de Colombia. Ley 1952 de 2019 “ <i>Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario</i> ” Ley 2094 de 2021” <i>Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones</i> ”. Decreto 1080 de 2021 “ <i>Por medio del cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud</i> ”. Caja Transformación institucional para el control Disciplinario Interno – DAFP. Procesos “ <i>Actuaciones Disciplinarias</i> ” y mapa de riesgos - Sistema Integrado de Gestión SNS.
Autor	Guillermo Alberto Corredor Martínez. (Profesional Especializado OCI).
Tabla de Contenido	Tabla de contenido 1. Justificación.....2 2. Cadena de valor en Control Disciplinario Interno2 3. Desarrollo función preventiva oficina de Control Disciplinario Interno3 4. Ejercicio potestad sancionatoria Instrucción y Juzgamiento6 5. Gestión y Administración del riesgo.....9 6. Hallazgos13 7. Conclusiones.....15

1. Justificación:

En cumplimiento de su Plan Anual de Auditorías y Seguimientos (PAAS) de la vigencia 2025 y lo preceptuado por el artículo 12, literal C de la Ley 87 de 1993¹, la oficina de Control Interno realizó seguimiento al proceso “*Actuaciones Disciplinarias*”, con el propósito establecer el grado de conformidad de la gestión realizada respecto de los temas focalizados, entre los que se tiene lo relativo al desarrollo de la función preventiva y la sustanciación de expedientes disciplinarios sin reserva, en los cuales se materializa la aplicación del régimen disciplinario, en conjunto con la gestión o administración del riesgo.

2. Cadena de valor en el control disciplinario interno.

El ejercicio del control disciplinario interno comporta en la actualidad la concepción de una cadena de valor, la cual tiene como objetivos prevenir antes que sancionar, donde el primer eslabón es precisamente lo referente al desarrollo de la función preventiva, para luego continuar con otras como los son la instrucción y el juzgamiento en el marco de la potestad sancionadora legalmente asignada a las oficinas de Control Disciplinario Interno en la entidades u organismos del Estado.



Imagen N. 1: Fuente Caja de transformación institucional para el control disciplinario interno – (DAFP).

¹ "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".

3. Desarrollo función preventiva 2024 – Oficina de Control Disciplinario Interno.

Con el fin cumplir con estos fines y cometidos dirigidos a la prevención de conductas disciplinables, la oficina de Control Disciplinario Interno en la SNS programó en la vigencia 2024, el realizar mesas orientadoras con las áreas de mayor ocurrencia de este tipo de conductas, y adicionalmente, difundir mediante correo institucional tips informativos, aspectos estos, que de paso sea pertinente mencionar, fueron actividades que se realizaron de conformidad con la programación previamente definida, siendo éstas las siguientes:

- Mesas de trabajo dirigida a supervisores de contratos, colaboradores de la sede insular adscrita a la Regional Norte, al igual que funcionarios de la Regional Occidental cuya temática fue *“La responsabilidad disciplinaria”*.
- Actualización de contenido de capacitación (inducción y reinducción) en la plataforma Moodle.
- Elaboración y publicación de seis (6) piezas comunicativas con enfoque preventivo.
- Once (11) exhortaciones a distintas dependencias de la Entidad.

La gestión preventiva como primer eslabón de la cadena de valor, tiene como finalidad el disuadir al servidor público de incurrir en violación al régimen disciplinario, precaviendo en la medida de lo posible activar el derecho sancionador (ultima ratio); competencias estas que en el marco del Plan Anual de Gestión (PAG) institucional de la vigencia 2024, tiene definido un indicador de *“Eficiencia”*, que permitió medir y controlar que lo programado hay sido efectivamente ejecutado.

Fórmula del Indicador de Eficiencia:

*“(Número de mesas de trabajo sobre acciones preventivas disciplinarias ejecutadas en el periodo / Número de mesas de trabajo sobre acciones preventivas disciplinarias a realizar en el periodo)*100.”²*

De este modo, en relación con el desempeño de la función preventiva, la oficina de Control Interno transmitió los siguientes interrogantes a la oficina de Control Disciplinario Interno con el objeto conocer las condiciones en que la labor se ejecuta, obteniendo las respuestas que a continuación se transcriben:

² Plan Anual de Gestión SNS – Versión 02/01/2024.

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Por qué razón la meta de este indicador de “Eficiencia” está definida como a demanda al 100%?	“Este indicador AC04, fue ejecutado en la pasada vigencia 2024 y su definición, corresponde al ejercicio de planeación adelantado por quien lideraba el proceso en el año 2023, habiendo hecho esta claridad y con base en la información recogida de los funcionarios de la OCDI, se puede señalar que: La demanda para la realización de mesas de trabajo surge a partir de la necesidad de las áreas o del análisis realizado por la OCDI, por lo cual, ante el impacto que tiene la contratación pública, para la vigencia 2024, se priorizó el grupo de funcionarios de las diversas dependencias de la entidad a quienes se asignó la supervisión de algún contrato. Así mismo, se contempló como grupos priorizados, las nuevas Direcciones Regionales que la alta gerencia tenía previsto abrir al servicio de la ciudadanía, de las cuales solo se concretó la apertura de las sedes Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y, San Juan de Pasto (Nariño)”.
2. ¿Qué método se aplicó en la vigencia 2024 para determinar cuáles eran las áreas de mayor ocurrencia de conductas disciplinables?	“Este Despacho, desconoce el método aplicado para determinar cuáles eran las áreas de mayor ocurrencia de conductas disciplinarias, en la vigencia 2024, no obstante, entrevistados los funcionarios de la OCDI, se pudo establecer que, la definición de las áreas priorizadas pudo estar dada a partir de la información histórica de la base de datos de expedientes de la OCDI, adicionalmente a directrices o lineamientos impartidos por la Alta Gerencia. De otra parte, es de recordar a la Oficina de Control Interno que, la vigencia 2024, fue atípica para esta Superintendencia donde se dieron tres (3) cambios en la administración y que de una u otra forma impactaron en la ejecución de las actividades definidas en el PAG. No obstante, la OCDI cumplió con la meta establecida en el indicador a partir de la línea base definida, es decir una (1) mesa de trabajo por semestre, adelantando en el primer semestre (mesa de trabajo dirigida a supervisores de contrato) y en el segundo (mesa de trabajo dirigida a los funcionarios vinculados a las nuevas sedes o direcciones regionales, puestas al servicio de la ciudadanía en 2024). De igual manera, por información de quien estuvo encargado de la OCDI, buena parte de la vigencia 2024, se identificaron aspectos a mejorar respecto de la ejecución de la función preventiva, donde si bien la información de la dependencia donde presuntamente se generaron los hechos es un primer elemento, pero este no es absoluto, ya que se pudo establecer que a partir de la identificación de las conductas (hechos disciplinariamente relevantes) los destinatarios variaban con relación a las áreas o dependencias de mayor ocurrencia y a partir de esta premisa fue necesario actualizar el módulo de disciplinario dispuesto en la plataforma de Moodle, para brindar capacitación o inducción a los funcionarios de la Entidad a través de la Dirección de Talento Humano. Así mismo, a partir de la tipología de las conductas, se elaboraron piezas

PREGUNTA	RESPUESTA
	<i>comunicativas dirigidas a todos los funcionarios a fin de recordar a estos, algunos deberes y prohibiciones propias de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, piezas dirigidas a la totalidad de funcionarios activos o incluidos en las listas de distribución (Funcionario SNS (1.050 Miembros), Contratistas SNS (56 Miembros) y Regionales SNS (132 Miembros)) al momento de su divulgación”.</i>
3. Qué resultados se obtuvieron con la implementación del método para determinar ¿cuáles eran las áreas de mayor ocurrencia de conductas disciplinables?	<i>“Los resultados no son cuantificables, por razones tales como: La tipología de los hechos disciplinariamente relevantes es cambiante, al igual que el talento humano de la entidad.</i> <i>Respecto de la aplicación de la metodología (áreas de mayor ocurrencia), se concluyó que esta debía ser ajustada y complementarse con otros aspectos, tales como: la tipología de los hechos disciplinariamente relevantes, la estructura orgánica de la entidad al momento de la comisión de la conducta y ajustes a la base de datos de la dependencia que facilitaran la identificación de la información”.</i>
4. Indistintamente del indicador de “Eficiencia” utilizado para medir la ejecución de la actividad incluida en el Plan Anual de Gestión (PAG) de la vigencia 2024, ¿cuenta la Oficina de Control Disciplinario Interno con algún instrumento o herramienta que le permita medir en términos de “impacto” las actividades realizadas en el marco de la función preventiva?	<i>“La Oficina de Control Disciplinario Interno, no cuenta con una herramienta que mida en términos de impacto las actividades realizadas en el marco de la función preventiva y es que la única medición que podría adelantar actualmente, esta Oficina podría ser frente al nivel de apropiación individual respecto de la información expuesta en la mesa de trabajo, y ello obedece al alto nivel de rotación de funcionarios, recordando que la función disciplinaria es ejercida frente a la responsabilidad individual respecto del hecho disciplinariamente relevante que es puesto en conocimiento de este operador disciplinario”.</i>

Cuadro N. 1: Fuente OCI

Con base en la interacción efectuada a través de la formulación de los interrogantes y respuestas brindadas, se concluyó que:

a. La función preventiva se cumple, teniendo en cuenta la necesidad de las áreas o el análisis que sobre el particular efectúa la oficina de Control Disciplinario Interno a través de la realización de distintas actividades como las ya enunciadas, siendo llevadas a cabo en distintos periodos de tiempo, manejando una amplia cobertura (1.238 destinatarios aproximadamente), gestión que fue controlada en el 2024 a través de un indicador de “Eficiencia” a “demanda”, evidenciando que para la vigencia 2025 el indicador fue ajustado en la medida que si bien continua siendo de “Eficiencia”, ya no está determinado como “a demanda”, brindando mayor coherencia en el diseño del mismo.

b. No se tiene certeza de cuál fue el método que en la vigencia 2023 que se concibió para identificar cuáles eran las áreas de mayor ocurrencia de conductas disciplinables, y consecuentemente dirigir a éstas la función preventiva del 2024; aspecto que pudo tener origen según se manifestó, en los constantes cambios de administración que se dieron. No obstante, lo anterior, se presume que pudo haberse tenido en cuenta la información histórica de la base de datos de expedientes de la oficina de Control Disciplinario Interno, o eventualmente algún lineamiento impartido por la alta gerencia, sin que se cuente con evidencia de ello.

c. Con el propósito obtener los efectos esperados en desarrollo de la función preventiva, como lo es la probidad en el ejercicio de la función pública, se podrían estar adelantando mediciones frente al nivel de apropiación individual respecto de la información expuesta en las mesas de trabajo orientadoras.

Lo anterior, motivó a la oficina de Control Interno, con el fin robustecer el primer eslabón de la cadena de valor en materia disciplinaria, esto es, la función preventiva, a emitir “Observación” al proceso “Actuaciones Disciplinarias” tendiente a realizar ejercicios de autocontrol y autogestión³ que permitan concebir un método, estrategia o fórmula que de manera objetiva permita al proceso identificar no solo las áreas de mayor ocurrencia de conductas disciplinables, sino por demás, incluir lo relativo a las distintas tipologías que en materia disciplinaria se presentan, o en general, los distintos elementos que se consideren deban ser tenidos en cuenta, para lo cual se puede contar con el apoyo de la oficina Asesora de Planeación quien en el marco de sus funciones y competencias pueden orientar metodológicamente el diseño de un instrumento que de forma práctica, arroje resultados que permitan orientar el ejercicio de esta función tanto para la realización de mesas orientadoras, capacitaciones, charlas de sensibilización, piezas comunicativas o

³ Componentes Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

exhortaciones, posibilitando por demás valorar los eventuales resultados de impacto que se pudieren extraer de dicho proceso.

Con base en lo anterior, la oficina de Control Interno formula la “**Observación**” N. 6.2.1 incorporada en el **numeral 6.2** del presente informe.

4. Ejercicio de la potestad sancionatoria (Instrucción y Juzgamiento).

Para efectos de evaluar la aplicación del régimen disciplinario en conjunto con la gestión o administración del riesgo, la oficina de Control Interno tomó muestra de expedientes disciplinarios en los cuales se hubiera perdido la reserva, evidenciando lo siguiente:

MUESTRA PARA SEGUIMIENTO		
TOTAL, EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS ACTIVOS (marzo 2025)	TOTAL, EXPEDIENTES SIN RESERVA	PORCENTAJE
317	4	1,30%

Cuadro N. 2: Fuente OCI

Si bien es cierto, el porcentaje de muestra definido es bajo, también lo es que, para ello la oficina de Control Interno tuvo en cuenta la regla prevista por el artículo 115 de la Ley 1952 de 2019⁴ que reguló lo referente a la “*Reserva de la actuación disciplinaria*”⁵, siendo un aspecto que debe ser tenido en cuenta en ejercicio de garantías atribuibles especialmente a los investigados o implicados en cada asunto.

En consecuencia, con el propósito ilustrar a la alta dirección respecto del desempeño de los cuatro (4) expedientes de muestra, se diseñó cuadro denominado “*Anexo N. 1 - Cuadro de verificación*”, el cual hace parte integrante del presente informe, donde se describe la gestión emprendida y las conclusiones a las que se llegó en cada caso.

En ese orden de ideas, a continuación, se describen las principales conclusiones a las que se llegó a partir de la verificación efectuada:

⁴ Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

⁵ . “ARTÍCULO 115 Reserva de la actuación disciplinaria. En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

- La actuación disciplinaria al corresponder a un procedimiento reglado donde para la realización de una etapa se debe culminar la anterior, conlleva en sí una gestión con una ritualidad exigente, evidenciando que la oficina de Control Disciplinario Interno como área que tiene a su cargo la potestad disciplinaria institucional, tanto en fase de instrucción como de juzgamiento, atiende cada una de las etapas previstas en la Ley, garantizando los derechos que le asisten a los implicados y materializando en debida forma el principio de publicidad de sus actuaciones a través de las adecuadas y oportunas notificaciones de éstas.

Si bien es cierto, de los cuatro (4) expedientes de muestra, en dos (2) de ellos se evidenció la presencia de nulidades que motivaron a la generación incluso en varias ocasiones del Auto que formuló pliego de cargos y las subsecuentes actuaciones, también lo es que, estos aspectos están previstos en la norma procedimental con el objeto se efectúe el saneamiento del proceso, tal y como aconteció; donde a pesar de tener que retrotraer las actuaciones surtidas no se evidenció una alta afectación en la contabilización de los términos para que opere el fenómeno jurídico de la prescripción, situación coadyubada por el hecho que las conductas investigadas tenían la connotación de ser “*por acción*” y “*permanentes*” con lo cual se ampliaron los términos de prescripción.

Con base en lo anterior, la oficina de Control Interno formula la “**Conformidad**” N. 6.1.1 incorporada en el **numeral 6.1** del presente informe.

- Se evidenció la presencia de impedimento en uno (1) de los expedientes de muestra, generado ante circunstancia donde un funcionario(a) de la oficina de Control Disciplinario interno fue designado en fase de instrucción a realizar la práctica de pruebas, y posteriormente, fue designado como jefe encargado de la dependencia, debiendo llevar a cabo en el proceso la fase de juzgamiento; aspecto que generó la presencia y solicitud de aceptación del impedimento el cual fue posteriormente acogido por el superior jerárquico.

Lo anterior, motivó a la oficina de Control Interno a presentar a través del presente seguimiento, un sucinto análisis en materia de transformación del control disciplinario interno institucional, partiendo de la base de que en los últimos años la potestad disciplinaria ha evolucionado a propósito de distintas fuentes de derecho donde se destaca la expedición del Código General Disciplinario con la Ley 1952 de 2019, sus modificación a través de la Ley 2094 de 2001 y comunicados de la Corte Constitucional en la materia, donde entre otros se exhortó al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a que en el marco de sus funciones y competencias como ente rector de la función pública de país, imparta lineamientos que permitan generar una transformación que ubique mejor al

operador disciplinario y materialice principios de objetividad e independencia en este tipo de actuaciones partiendo de los siguientes postulados⁶:

A. Gestión Disciplinaria en el modelo de operación.

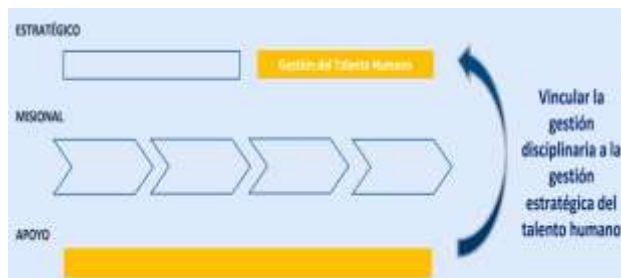


Imagen N. 2: Fuente Caja de transformación institucional para el control disciplinario interno – (DAFP).

Se podría vincular la función preventiva de la OCDI con la gestión estratégica de Talento Humano, posibilitando que, de forma articulada se generen estrategias dirigidas a prevenir la ocurrencia de conductas disciplinables enalteciendo la probidad, la confianza y la integridad.

B. Plena distinción entre Instrucción y Juzgamiento.

En la medida en que la distinción entre estas etapas se fortalezca, los principios de objetividad e independencia en la actuación disciplinaria igualmente se robustecen, aspecto que puede ser concretizado a partir de una adecuada ubicación de la oficina de Control Disciplinario Interno en la organización⁷.



Imagen N. 3: Fuente Caja de transformación institucional para el control disciplinario interno – (DAFP).

En cuanto a la Superintendencia Nacional de Salud refiere, las etapas de Instrucción y Juzgamiento se encuentran ubicadas en la oficina de Control Disciplinario Interno, debiendo

⁶ Caja de transformación institucional para el Control Disciplinario Interno – DAFP.

⁷ Artículo 38, Numeral 33, Ley 1952 De 2019.

analizar la posibilidad de que la Instrucción permanezca en dicha oficina, y que el juzgamiento se ubique en la Dirección Jurídica, aunado, a que la segunda instancia continúe estando ubicada funcionalmente en el Despacho del representante legal (Superintendente Nacional de Salud), al margen de que el artículo 14 del Decreto 1080 de 2021 *“Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud”*, haya previsto una función asignada a la Sub Dirección de Recursos Jurídicos de la Dirección Jurídica encaminada a *“Proyectar los actos administrativos mediante los cuales se tramitan y deciden los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones expedidas por la Oficina de Control Interno Disciplinario que deba resolver el Superintendente”*, aspecto que debe ser tenido en cuenta en el caso de viabilizar una transformación del control disciplinario interno institucional, ya que al concentrarse la segunda instancia en el representante legal, esta dependencia debe contar con el recurso humano que ostente el conocimiento técnico – jurídico requerido, la capacidad y experiencia para desarrollarla, debiendo considerar por demás el modificar lo pertinente en el Decreto 1080 de 2021 por el cual se modificó la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud.

Ahora bien, la transformación institucional en materia de control disciplinario interno debe atender premisas de austeridad y límites en el gasto, siendo necesario reflexionar respecto de si la entidad cuenta con la capacidad financiera y administrativa que la permita implementarla, análisis que eventualmente puedan darse en provecho del rediseño institucional que en la actualidad está gestionando la institución.

Con base en lo anterior, se formula la **“Recomendación” N. 6.3.1** incorporada en el **numeral 6.3** del presente informe.

5. Gestión y Administración del Riesgo en la actuación disciplinaria.

Con el objeto abordar este punto incluido en el plan de trabajo, la oficina de Control Interno procedió analizar dos (2) riesgos identificados en la vigencia 2024, uno (1) de Gestión y otro de Corrupción, siendo estos los siguientes:

5.1 Riesgo de Gestión.

RIESGO: Posibilidad de afectación reputacional, por la proyección y aprobación de autos de trámite o de decisión, en etapa de instrucción o juzgamiento, sin el análisis riguroso de las piezas procesales obrantes en el expediente, en razón al volumen de expedientes activos, el cumplimiento de las metas exigidas por el líder del proceso o la carga laboral asignada		
CAUSAS	CONTROL	ACCIONES PLAN DE TRATAMIENTO
Falta capacitación en argumentación jurídica, pliego de cargos, asuntos disciplinarios, y técnicas de juicio oral, con miras al trámite de procesos verbales y el cambio normativo hacia el código general disciplinario.	La Jefe de oficina y el Coordinador del Grupo de Instrucción Disciplinaria, en sus respectivas etapas procesales, revisan que cada uno de los actos administrativos generados cumplan con la normatividad aplicable; en caso de identificar debilidad en la interpretación normativa, se retroalimentara por correo electrónico o a través de reuniones o mesas de trabajo.	Llevar a cabo mesas de trabajo, para el estudio de decisiones de fondo en expedientes con alta relevancia jurídica o de impacto.
Fallas en la aplicación del trámite procesal		
Falta de revisión de los proyectos de actos administrativos		
Desconocimiento de la norma.		

Cuadro N. 3: Fuente OCI

Al ser consultado el proceso “Actuaciones Disciplinarias” respecto del cumplimiento en la realización de los controles para combatir el riesgo inherente y acciones de tratamiento en fase de riesgo residual, a propósito de lo establecido en la matriz de riesgos de gestión para este proceso, se evidenció que las actuaciones administrativas generadas en desarrollo de la potestad disciplinaria son revisadas y aprobadas por el (la) Jefe de oficina y el Coordinador del Grupo de Instrucción Disciplinaria en sus respectivas etapas procesales, evidenciando con ello el cumplimiento del control definido.

En relación con la acción de tratamiento definida en fase de riesgo residual, se evidenció que, lo concerniente a “Llevar a cabo mesas de trabajo, para el estudio de decisiones de fondo en expedientes con alta relevancia jurídica o de impacto”, fue una acción ejecutada en la medida que a través de las mesas de trabajo llevadas a cabo el 21 de mayo, 10 de julio, 16 de octubre, 21 de agosto y 11 de diciembre de 2024, se abordaron temas como los son la evaluación de la noticia disciplinaria, el principio de especialidad en materia disciplinaria con ocasión de los derroteros fijados por el Despacho del Señor Superintendente Nacional de Salud al desarrollar la segunda instancia, novedades disciplinarias relacionadas con quejas frente a la atención de servicios de salud y la identificación de presuntos responsables entre otros.

En este punto, sea pertinente manifestar que, el control previsto resulta contar con la robustez necesaria que permita contrarrestar los efectos de las cuatro (4) causas

identificadas constituyéndose como un control “preventivo”; sin embargo, en aras de reducir la probabilidad de ocurrencia del evento potencial o contrarrestar los efectos de una eventual materialización, se podría considerar la posibilidad de incluir más controles, por ejemplo, de orden “Detectivo” o “Correctivo” que no solo contribuyan a combatir la materialización del riesgo en sí mismo, sino además, que permitan identificarlo o reducir el impacto que este pueda generar; recomendación que se formula a partir de lo previsto en el Manual de Administración del Riesgo en la Superintendencia Nacional De Salud⁸ en lo que a implementación de controles refiere.

Finalmente, en lo que atañe a este riesgo de gestión identificado, se evidenció que para la vigencia 2025 se tiene prevista la gestión del plan de tratamiento N. 1781 de ITS, el cual tiene una vigencia de aproximadamente diez (10) meses y medio (1/2) del 30/01/2025 al 15/12/2025, con el fin dar continuidad a la realización de mesas de trabajo para el estudio de decisiones de fondo en expedientes con alta relevancia jurídica o de impacto, observando que a marzo de 2025 no se tiene avance en el aplicativo ITS, por lo cual se recomienda ir cargando la evidencia de la realización de estas labores en los meses de febrero y marzo si se han efectuado, o en su defecto, dar comienzo a su realización en aras de dar continuidad de la gestión y administración del riesgo.

5.2 Riesgo de Corrupción.

RIESGO: Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros: 1) en etapa de instrucción para adoptar una decisión contraria de derecho cumpliéndose los presupuestos para formular pliegos de cargos; o 2) en etapa de juzgamiento para expedir un fallo contrario a derecho para sancionar, exonerar o archivar habiendo mérito para continuar con el proceso.		
CAUSAS	CONTROLES (preventivos)	ACCIONES PLAN DE TRATAMIENTO
1. Falta de revisión de los proyectos de actos administrativos	El Jefe de oficina y/o el funcionario que se designe, revisan que cada uno de los actos administrativos generados en etapa de juzgamiento cumplan con la normatividad aplicable; en caso de identificar la debilidad en la interpretación normativa, se retroalimenta y solicita ajustar lo correspondiente.	Realizar mesas de trabajo para estudio de caso o temas jurídico-procesales relevantes para los procesos disciplinarios en etapa instrucción.

⁸ Manual de Administración del Riesgo SNS – Pág. 35.

RIESGO: Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros: 1) en etapa de instrucción para adoptar una decisión contraria de derecho cumpliéndose los presupuestos para formular pliegos de cargos; o 2) en etapa de juzgamiento para expedir un fallo contrario a derecho para sancionar, exonerar o archivar habiendo mérito para continuar con el proceso.

CAUSAS	CONTROLES (preventivos)	ACCIONES PLAN DE TRATAMIENTO
2. Dilación en el curso del proceso disciplinario.	El jefe de la Oficina y/o el Coordinador del Grupo de Instrucción Disciplinaria verifica trimestralmente a través de un cuadro de control que los profesionales diligencien todos los tiempos de los procesos disciplinarios y validen el cumplimiento conforme a los términos de ley; en caso de encontrar retrasos en los tiempos se solicita al profesional realizar la gestión pertinente de manera inmediata. Evidencia. Actas de Reunión, o actas de autoevaluación, o registro en el cuadro de control y seguimiento de procesos	Efectuar seguimiento al reparto de cada uno de los abogados.
	El Coordinador del Grupo de Instrucción y/o el funcionario que se designe, revisan que cada uno de los actos administrativos generados en etapa de instrucción cumplan con la normatividad aplicable; en caso de identificar la debilidad en la interpretación normativa, se retroalimentará por correo electrónico o a través de reuniones o mesas de trabajo. Evidencia: correo o acta de reunión.	Realizar capacitaciones a los funcionarios de la Superintendencia Nacional de Salud, respecto del código de ética, las faltas disciplinarias y las sanciones que conllevan el desatender el deber funcional y legal.

Cuadro N. 4: Fuente OCI

Al ser consultado el proceso “Actuaciones Disciplinarias” respecto del cumplimiento en la realización de los controles para combatir el riesgo inherente y acciones de tratamiento en fase de riesgo residual a propósito de lo establecido en la matriz de riesgos de corrupción para este proceso, se evidenció que las actuaciones administrativas generadas en desarrollo de la potestad disciplinaria y específicamente en fase de juzgamiento, son revisadas y aprobadas por el (la) Jefe de oficina en sus respectivas etapas procesales, evidenciando con ello el cumplimiento del primer control preventivo definido.

En lo concerniente al segundo control preventivo establecido, dirigido a verificar “trimestralmente a través de un cuadro de control que los profesionales diligencien todos los tiempos de los procesos disciplinarios y validen el cumplimiento conforme a los términos de ley”, se concluyó a partir de la evidencia recaudada que el mismo se realiza con la oportunidad requerida (trimestralmente), constatando que en el Cuadro de Control el cual se gestiona a través de la herramienta Power B.I., contenga información actualizada de tiempos y términos de cada proceso asignado a cada abogado comisionado, haciendo las retroalimentaciones del caso.

Ahora bien, en lo concerniente al tercer control preventivo definido, se evidenció que las actuaciones administrativas generadas en desarrollo de la potestad disciplinaria y específicamente en fase de Instrucción son revisadas y aprobadas por el Coordinador del Grupo de Instrucción en sus respectivas etapas procesales, evidenciando con ello el cumplimiento del control preventivo establecido.

En relación con las acciones de tratamiento definidas en fase de riesgo residual, se evidenció lo siguiente:

ACCIÓN	CUMPLIMIENTO
Realizar mesas de trabajo para estudio de caso o temas jurídico-procesales relevantes para los procesos disciplinarios en etapa instrucción	La acción fue ejecutada en la medida que a través de las mesas de trabajo llevadas a cabo el 21 de mayo, 10 de julio, 16 de octubre, 21 de agosto y 11 de diciembre de 2024, se abordaron temas como los son la evaluación de la noticia disciplinaria, el Principio de Especialidad en materia disciplinaria con ocasión de los derroteros fijados por el Despacho del Señor Superintendente Nacional de Salud al desarrollar la segunda instancia, novedades disciplinarias relacionadas con quejas frente a la atención de servicios de salud y la identificación de presuntos responsables entre otros.
Efectuar seguimiento al reparto de cada uno de los abogados	La acción se cumple a través de la realización de " <i>Reporte de productividad abogados Grupo de Instrucción Disciplinaria</i> " con análisis de productividad semanal donde se incluyen las providencias elaboradas por cada abogado.
Realizar capacitaciones a los funcionarios de la Superintendencia Nacional de Salud, respecto del código de ética, las faltas disciplinarias y las sanciones que conllevan el desatender el deber funcional y legal.	Tal y como se evidenció al realizar verificación de la gestión emprendida en el marco de función preventiva, la oficina de Control Disciplinario Interno viene realizando distintas capacitaciones a funcionarios de la Superintendencia Nacional de Salud con la oportunidad requerida, al margen de las oportunidades de mejora detectadas y documentadas en el presente informe.

Cuadro N. 5: Fuente OCI

Con base en lo anterior, se formuló la "**Recomendación**" N. 6.3.2 incorporada en el numeral 6.3 del presente informe.

6. Hallazgos.

6.1 Conformidad.

6.1.1 Adecuada aplicación del procedimiento disciplinario.

Se formula "**Conformidad**" al proceso "**Actuaciones Disciplinarias**" en el cual funge como líder la oficina de Control Disciplinario Interno, en razón a que a partir de la muestra tomada para el seguimiento, se evidenció que la sustanciación de los expedientes disciplinarios se efectúa siguiendo el procedimiento establecido en la ley 1952 de 2019 (CGD), garantizando

el ejercicio de los derechos que le asisten a investigados o implicados, surtiendo las notificaciones de los Autos o proveídos emitidos, y realizando el saneamiento de los procesos en los cuales se detectó la presencia de nulidades las cuales conforme a la muestra fueron decretadas de oficio.

6.2 Observación.

6.2.1 Diseño de método para focalizar en forma objetiva el desarrollo de la función preventiva.

Se formula “Observación” al Proceso “Actuaciones Disciplinarias” con el objeto se pueda estructurar un método, estrategia o formula que de manera objetiva permita al proceso identificar no solo las áreas de mayor ocurrencia de conductas disciplinables, sino por demás, contemple lo relativo a las distintas tipologías que en materia disciplinaria se presentan, obteniendo resultados que permitan orientar el ejercicio de esta función tanto para la realización de mesas orientadoras, capacitaciones, charlas de sensibilización, piezas comunicativas o exhortaciones, posibilitando por demás valorar los eventuales resultados de impacto que puedan surgir de la aplicación del método.

6.3 Recomendación.

6.3.1 Transformación del control disciplinario interno.

Se recomienda a la Alta Dirección Institucional analizar a partir de las capacidades administrativas y financieras con que cuente la entidad, la posibilidad de generar transformación institucional en materia de control disciplinario interno, adelantado para ello gestiones tendientes a ubicar la oficina de Control Disciplinario Interno al más alto nivel, al igual que ajustar las funciones de esta dependencia para que se concentre allí la fase de Instrucción Disciplinaria, y en la Dirección Jurídica la fase de Juzgamiento, aunado, a fijar la segunda instancia tanto en la proyección de la decisión como en su adopción en el Despacho del Superintendente Nacional de Salud; recomendación que se presenta a partir de los postulados que hacen parte del marco jurídico aplicable y los lineamientos que sobre el particular ha impartido el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

6.3.2 Posibilidad de diseñar controles adicionales para el riesgo de gestión identificado.

Con el propósito reducir la probabilidad de ocurrencia del evento potencial identificado, consistente en “Posibilidad de afectación reputacional, por la proyección y aprobación de autos de

trámite o de decisión, en etapa de instrucción o juzgamiento, sin el análisis riguroso de las piezas procesales obrantes en el expediente, en razón a él volumen de expedientes activos, el cumplimiento de las metas exigidas por el líder del proceso o la carga laboral asignada” en el cual se tiene prevista la ejecución de un (1) control, del cual si bien es cierto se concluyó el mismo tiene cobertura para las cuatro (4) causas identificadas, también lo es que, convendría analizar la posibilidad de diseñar otros controles adicionales que en conjunto contribuyan a evitar la materialización del riesgo, para lo cual se recomienda considerar la inclusión de más controles preventivos, o incluso, algunos detectivos o correctivos que permitan identificar una eventual materialización, o reducir el impacto que esta pueda generar en caso de presentarse.

7. Conclusiones.

Como conclusiones se puede indicar que, el objetivo definido con el seguimiento dirigido a establecer el grado de conformidad de la gestión realizada en el marco del proceso “Actuaciones Disciplinarias” para los temas focalizados, entre los que se tiene lo relativo a función preventiva y la sustanciación de expedientes sin reserva en conjunto con la gestión o administración del riesgo, se cumplió; para lo cual se contó con la activa participación de enlace designado por la oficina de Control Disciplinario Interno quien oportunamente suministró la información solicitada y realizó los aportes y aclaraciones que permitieron analizar la distintas gestiones emprendida en aplicación del régimen disciplinario nacional.

Adicionalmente, se concluyó Conformidad en la sustanciación de expedientes disciplinarios, al margen de la identificación de oportunidades de mejora relacionadas con el desarrollo de la función preventiva, la posibilidad de dar transformación del control disciplinario interno institucional, y el diseño de controles para la mejor de mitigación de riesgos de gestión, aspectos estos que se dejan en consideración de la alta dirección institucional y del líder de proceso para su concreción o perfeccionamiento.

Cordialmente,

JORGE ALEJANDRO CÁRDENAS LEURO
Jefe oficina de Control Interno (e)

Proyectó: Guillermo Alberto Corredor Martínez – Profesional Especializado OCI