

<b>VISITA DE : SEGUIMIENTO</b> ___ <b>AUDITORIA</b> <u><b>X</b></u> <b>ASESORIA</b> ___ <b>SOLICITUD</b> <b>INFORMACION</b> ___
<b>ASUNTO:</b> <b>AUDITORIA DE CONTROL INTERNO A CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>
<b>Dependencia, Fecha y Hora:</b> <b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b> <b>20 /10/2022 2023 HORA : 10:00 AM</b>
<b>Funcionarios que atienden la visita:</b> <b>JORGE HERNÁN VIVEROS GÓMEZ</b> <b>Coordinador Oficina Instrucción Disciplinaria</b>
<b>Funcionario(s) de Control Interno:</b> <b>DIEGO ESCOBAR VALENCIA</b> <b>Jefe de Control Interno</b>
<b>OBSERVACIONES DEL TEMA DE VISITA</b>
<b>AUDITORIA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO:</b>  la Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código General Disciplinario, establece:  “ <b>ARTÍCULO 93. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO.</b> <Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.  En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.  La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.  El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.  <b>PARÁGRAFO 1o.</b> Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

**PARÁGRAFO 2o.** Las decisiones sancionatorias de las Oficinas de Control Interno y de las Personerías serán susceptibles de control por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** La Oficina de Control Disciplinario Interno de la Fiscalía General de la Nación, seguirá conociendo de los procesos disciplinarios cuyos hechos tuvieron ocurrencia hasta antes del 13 de enero de 2021 hasta su finalización, aplicando el procedimiento previsto en la Ley [734](#) de 2002.

**OBJETIVO:** Conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores de la Entidad y particulares que ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, determinando la posible responsabilidad sobre la ocurrencia de conductas disciplinables, adelantando tanto la indagación preliminar, como la investigación y el fallo de primera instancia en los términos establecidos en el Código General Disciplinario.

#### INFORME DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO A SEPTIEMBRE 30 DE 2022

Revisados los archivos de la oficina de Control Disciplinario Interno del Hospital se tiene que desde su creación en año 2020 a la fecha se han finalizado 29 investigaciones; 6 con sanción 23 sin sanción, teniendo activas a 31 de septiembre de 2022, 45 investigaciones disciplinarias todas en etapa de instrucción.

2023	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
INVESTIG ACTIVAS QUE VIENEN AÑO ANTERIOR													50
Investigaciones Aperturadas 2023	1	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
Investigaciones Archivadas con Sanción	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
Investigaciones Archivadas sin Sanción	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
<b>TOTAL INVESTIGACIONES</b>													<b>56</b>

De las acciones preventivas que se han adelantado con el ánimo de disminuir las acciones correctivas se tiene que se han realizado en el año 2022, inducción y reinducción en temas de deberes y prohibiciones de la Ley 1952 de 2019, rondas aleatorias por los diferentes servicios del hospital de manera diaria, así como apoyo en los diferentes comités institucionales asesorando en los lineamientos que se deben seguir para no afectar el deber funcional de los colaboradores arrojando que:

Del 1° de enero a septiembre del año 2022 se habían realizado 675 actuaciones y para el 1° de enero a septiembre del año 2023 se han realizado 474 actuaciones, arrojando una disminución del 30%.

CONCEPTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
ACTUACIONES 2022	55	61	60	46	52	52	99	42	49	50	49	60	<b>675</b>
ACTUACIONES 2023	50	54	51	55	61	42	48	55	58	0	0	0	<b>474</b>

Las actuaciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno agrupan; el análisis de la noticia disciplinaria donde se evalúa si la misma presta mérito para iniciar la actuación, la apertura de investigaciones disciplinarias preliminar o formal según sea el caso, diligencias de descargos, versión libre e inspección disciplinaria, práctica de pruebas, citaciones y notificaciones, entre las más relevantes.

## ATENCIÓN AL PÚBLICO

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la E.S.E. HDTUU estará disponible para todos sus usuarios e interesados a través del correo electrónico institucional [instrucciondisciplinaria@hospitaltomasuribe.gov.co](mailto:instrucciondisciplinaria@hospitaltomasuribe.gov.co), o a través del PBX 602-2317333 extensión 121, de lunes a viernes, donde se podrán contactar con el Coordinador de la Oficina Instrucción Disciplinaria – Abogado Doctor JORGE HERNAN VIVEROS GOMEZ, en los horarios de 7:30 am a 12:00 m y 1:30 pm a 4:00 pm de lunes a viernes.

La Oficina de Control Disciplinario Interno de la E.S.E. HDTUU a través de su Coordinador de Oficina, se permite establecer parámetros y directrices en la que se condensa todo lo concerniente a la continuidad del trámite procesal de cada actuación disciplinaria; donde se busca, no solo seguir con el impulso normal de los procesos disciplinarios adelantados por la E.S.E. Hospital Departamental Tomas Uribe Uribe o los remitidos por competencia por la Procuraduría Regional del Valle del Cauca o la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, sino también propender por la buena marcha de la administración del Hospital y procurar la vigilancia del cumplimiento del deber funcional de todos sus servidores, procurando así preservar la correcta prestación de los servicios de salud garantizando los derechos de los sujetos procesales en la actuación disciplinaria.

## Condiciones ambientales para el desarrollo de las Funciones de la Oficina:

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 30 de la Ley 489 de 1998 sobre el principio de eficiencia, así como lo señalado en la norma ISO 9001 de 2008, numeral 6.4. Ambiente de trabajo, se observó que la instalación locativa presenta una adecuada condición ambiental, fuera de ruido durante la jornada; es decir los espacios brindan un ambiente adecuado para el desempeño de las funciones de la Oficina, se cuenta con un espacio adecuado para las audiencias, con la privacidad y confidencialidad para el momento en el que se debe tomar declaraciones, testimonios y/o versiones libres, en especial, la aplicación del Título XI, Capítulo I, Procedimiento Verbal, dando cumplimiento y la garantía de la

reserva legal que debe contener toda actuación administrativa de carácter disciplinario.

### **Administración documental:**

Actualmente para el archivo documental la Oficina cuenta con una única zona para su almacenamiento, así: Se cuenta con un inventario de expedientes clasificados y organizado por año máximo de prescripción; los expedientes se encuentran organizados por actuación en orden cronológico.

Se observó que los puestos de trabajo presentan adecuada organización y disponibilidad, de igual manera los muebles que almacenan los expedientes que se encuentran activos se ubican de forma ordenada permitiendo la seguridad y confidencialidad de los mismos.

### **ANALISIS DE RIESGOS:**

#### **Riesgo 1: Posibilidad de presentar Ineficiencia en los procesos por falta de personal en el proceso de control Disciplinario**

##### **Causas:**

1. Falta de recurso humano
2. Aumento de la carga laboral

##### **Controles existentes:**

- Matriz de seguimiento a las actividades, generando control.
- Análisis de carga laboral y actividades del área.

**Riesgo 2:** Ineficiencia en los procesos.

#### **Posibilidad de presentarse falta de privacidad en el desarrollo de las diligencias entre las investigaciones disciplinarias**

##### **Causas:**

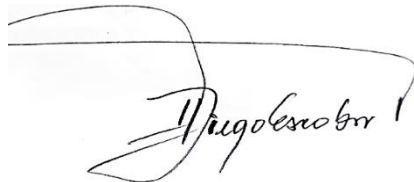
1. Espacio inadecuado
2. Espacio Compartido
3. Facil acceso

### **Controles existentes:**

- 1. Solicitud gerencia del espacio adecuado para la oficina de control interno disciplinario e instrucción disciplinaria

### **RECOMENDACIONES:**

- Implementar una sala de audiencias con los recursos técnicos, equipos y mobiliarios necesario que permitan grabar por video y voz todas las audiencias que se realicen para efectos de aplicar la oralidad en el trámite disciplinario.



Proyectó: Diego Escobar Valencia  
Elaboró: Diego Escobar Valencia  
Revisó:  
Aprobó:

Anexo: