

**Análisis del funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la
alcaldía municipal de Aguachica, Cesar**

**Esteban Márquez Muñoz
1065900015**

**Leonardo Fabián Jiménez Montejo
1003167396**

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar
2022**

**Análisis del funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la
alcaldía municipal de Aguachica, Cesar**

**Esteban Márquez Muñoz
1065900015**

**Leonardo Fabián Jiménez Montejo
1003167396**

**Director
Sandra del Pilar Otalvarez Martínez
Administradora Pública
Magister en Administración Pública
Doctorando en formación en Diversidad**

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar
2022**

Nota de Aceptación

Director del proyecto

Evaluador 1

Evaluador 2

Dedicatoria

A Dios y Espíritu Santo como guía de mi camino hacia la humildad y humanidad, a mi madre Judith Muñoz Acuña, a mí padre Alexander Márquez Rodríguez, porque son seres que me motivan para poder superarme cada día mejor y seguir con mis estudios profesionales...

Esteban Márquez Muñoz

A Dios primero que todo por ser mi redentor, a mi madre Maritza Montejo Contreras, a mí padre Leonel Jiménez Sanjuán, por ser mi base fundamental de apoyo para salir adelante en mí carrera profesional...

Leonardo Fabián Jiménez Montejo

Agradecimientos

A Dios como fuente de espíritu y conocimiento de la verdad, mostrando la vía del triunfo en nuestra vida cotidiana.

A los profesores de la institución Universitaria de Aguachica por compartir sus conocimientos en el desarrollo de cada uno de las asignaturas para nuestra formación profesional con valiosos aportes para nuestra vida como administradores de empresas.

Al personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica, por su colaboración en la información solicitada en el cumplimiento de sus labores, correspondiendo a responsabilidades.

A la alcaldía municipal del señor Robinson Antonio Manosalva Saldaña de Aguachica Cesar por su valiosa colaboración en el desarrollo de la presente investigación.

A nuestras familias, padres y hermanos por su apoyo incondicional durante el transcurso de mis estudios universitarios, a pesar de mi estrés y momentos de angustia porque no m salían bien las cosas.

A todos nuestros compañeros de estudios y amigos que siempre nos motivaron para sacar nuestros estudios adelante.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción.....	15
1. Título.....	17
1.1 Planteamiento del Problema.....	17
1.1.1 Formulación del problema.....	19
1.2 Objetivos	19
1.2.1 Objetivo general.....	19
1.2.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 Justificación	20
1.3.1 Valor teórico.....	21
1.3.2 Relevancia social.....	22
1.3.3 Implicaciones prácticas.....	23
1.3.4 Utilidad metodológica.....	23
1.4 Delimitación	24
1.4.1 Delimitación teórica-temática.....	24
1.4.2 Delimitación temporal.....	25
1.4.3 Delimitación contextual.....	25
2 Marco Referencial.....	27
2.1 Antecedentes.....	27
2.1.1 Antecedentes históricos.....	27
2.1.2 Antecedentes investigativos.....	28

2.2	Marco Teórico.....	31
2.2.1	Los procesos administrativos frente a los sistemas de control interno disciplinario. ..	31
2.2.2	La estructura y reglamentación de los procesos y procedimientos.	32
2.3	Marco Conceptual.....	34
2.4	Marco Legal.....	36
3	Aspectos Metodológicos de la Investigación	38
3.1	Enfoque y Tipo de Estudio.....	38
3.2	Diseño de la Investigación.	39
3.3	Formulación de Hipótesis (Opcional).....	40
3.4	Sistema de Variables	41
3.5	Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información	41
3.5.1	Fuentes de información primarias.	41
3.5.2	Fuentes de información secundaria.....	42
3.6	Procedimiento.	43
3.7	Análisis para el Procesamiento de la Información.....	43
3.7.1	Desarrollo del primer objetivo.	44
3.7.2	Desarrollo del segundo objetivo.....	44
3.7.2.1	<i>identificar los procedimientos según la Ley 87 de 1993.</i>	45
3.7.3	Desarrollo del tercer objetivo.....	45
3.7.3.1	<i>Proponer un modelo de proceso que fundamente los procedimientos.</i>	45
4	Esquema Temático.....	47
4.1	Diagnosticar el proceso de funcionamiento de la oficina.	47
4.2	Identificación de los procedimientos según la Ley 1437 del 2011,.....	49
4.3	Modelo de proceso y procedimientos de quejas.....	123
4.3.1	Recepción de querella.	124

4.3.2	Comité de análisis de la querella.	125
4.3.3	Traslado al investigador especializado.	125
4.3.4	Notificación de la apertura del proceso de investigación.	125
4.3.5	Traslado y entrega del documento de la querella.	126
4.3.6	Audiencia de descargo.	126
4.3.7	Análisis de la información obtenida.....	126
4.3.8	Audiencia de fallo sancionatorio o archivo del proceso.....	126
4.3.9	Audiencia de apelación si fuere el caso.	127
	Discusión.....	128
	Conclusiones.....	129
	Recomendaciones.....	130
	Bibliografía	131
	Apéndices	135

Listado de ilustraciones

	Pág.
Ilustración 1. Mapa de proceso disciplinario de control interno.....	124

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Variables independiente y dependiente de la investigación	41
Tabla 2. Análisis del estado actual de la oficina de control interno	47
Tabla 3. Aplicabilidad de la Ley 1437 del 2011, código de procedimiento administrativo	49
Tabla 4. Aplicabilidad de la Ley 1474 del 2011, anticorrupción	55
Tabla 5. Aplicabilidad de Ley 87 de 1993, funciones del control interno disciplinario	78
Tabla 6. Aplicabilidad de la Ley 734 del 2002, Código Disciplinario Unico colombiano	85

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice 1. Formato de entrevista dirigida al jefe de control interno disciplinario.....	136
Apéndice 2. Imágenes de la entrevista aplicada.	138
Apéndice 3. Imágenes del formato de entrevista aplicado.	Error! Bookmark not defined.

Resumen

El objetivo general de la investigación, es el análisis del funcionamiento de la dependencia de Control Interno Disciplinario (CID) de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar; se encaminó bajo la perspectiva cualitativa, con un diseño analítico, con la recolección e identificación de la información recolectada, se definió mediante entrevista mediante un formato de 20 preguntas. En los resultados, se identificaron mediante la matriz DOFA hallando las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas, y Amenazas de la respectiva oficina de VID, arrojando la no existencias del nombramiento de la persona al cargo y la no existencia de procesos disciplinarios contra algún funcionario público, de igual forma el reconocimiento de las leyes 87 del 1993, que rige la actividad de control interno disciplinario, además de la 1437 del 2011, como norma de procedimiento administrativos, también de la 734 del 2002, como código único disciplinario, entre otras y la creación de un mapa de proceso que permita el direccionamiento del o los procesos administrativos de dicha oficina.

Palabras claves: Control Interno Disciplinario, proceso, procedimientos, funcionamiento.

Abstract

The general objective of the investigation is the analysis of the functioning of the office of internal disciplinary control of the municipal mayor's office of Aguachica, Cesar; it was directed under the qualitative perspective, with an analytical design, with the collection and identification of the information collected, it was defined by means of an interview using a format of 20 questions. In the results, the DOFA matrix was identified, finding the Weaknesses, Opportunities, Strengths, and Threats of the respective disciplinary internal control office, which showed the non-existence of the appointment of the person in charge and the non-existence of disciplinary processes against some public official, in the same way the recognition of laws 87 of 1993, which governs the activity of internal disciplinary control, in addition to 1437 of 2011, as a rule of administrative procedure, also of 734 of 2002, as a single disciplinary code, among others and the creation of a process map that allows the addressing of the administrative process(es) of said office.

Keyword: Internal Disciplinary Control, process, procedures, operation

Glosario

Aguachica: municipio de Colombia ubicado en el departamento del Cesar, con ubicación geográfica según la oficina de Agustín Codazzi

Alcaldía municipal: espacio territorial ubicado geográficamente en las localidades colombianas, donde habitan personas con el título de ciudadanos ubicados en es municipalidad.

Control Interno Disciplinario: oficina que se dedica al estudio e investigaciones disciplinaria dentro del poder público para acciones de corrupción en las funciones y actividades del cargo.

Disciplinaria: evento ocurridos bajo la Ley 734 del 2002 como actos de posibles corrupción en Colombia

Funcionamiento: conjunto de acciones que se realizan de forma sistemática eficientemente para lograr el éxito de la oficina o entidad pertinente objeto de estudios.

Oficina: espacio donde se realizan actividades, tareas y funciones cuyo objetivo, es cumplir metas, políticas, principios, estrategias, entre otras, organizacionales que vayan en función de la eficiencia y eficacia.

Proceso: direccionamiento de procedimientos lleno de indagaciones y características para develar un hecho correspondiente de corrupción basado por un querellante o denunciante ciudadano de la región o de un jefe del ente territorial.

Procedimientos: Conjuntos de pasos y seguimientos llenos de requisitos para esclarecer algún asunto o hechos ocurridos en beneficio o en contra de una persona jurídica o natural.

Introducción

El CID de los entes territoriales, su objetivo es garantizar el cumplimiento de los deberes y compromisos de los servidores públicos, mediante la aplicación preventiva y/o correctiva de la función, fortaleciendo la institucionalidad organizativa con mejoramiento de la práctica administrativa, esto, con el fin de preservar el buen nombre de las empresas como en este caso las del sector pública (Ley 87, 1993). Por ello, la acción disciplinaria sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias (Ley 734, 2002).

Se concibe por CID como el sistema integrador de esquemas con organización siendo un conjunto de los programas, procesos, elementos, reglas, instrucciones y dispositivos de comprobación y peritaje amparados por la entidad, para procurar que el dinamismo de las procedimientos y actos de la administración en la información y los recursos que, se ejecuten de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes entre las estrategias dibujadas por la orientación y en la atención a las metas previstas. Por ello, la actuación de Control Interno (CI) debe examinar las nociones de equivalencia, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, rectitud, divulgación y valoración de coste ambientales. Los resultados, corresponderá en admitir y constituir el actuación específico del progreso de las desempeño de los cargos existentes en ella y particularmente de las dadas que, asuman responsabilidad (Ley 87, 1993).

Todo lo anterior, en actuación se realiza con asiento en las reglas de auditoría interna de habitual aprobación, las cuales encierran una planeación de responsabilidad y concepción del informe, por ello, la construcción emplea investigaciones y registros de inspecciones coligados a la causa del CID para lograr los objetivos planteados existiendo la vital jerarquía de la participación de los comprometidos en el asunto disciplinario, de aquí, el abastecimiento de la indagación de los soportes y adjuntos generados, desde, su funcionamiento. La

evaluación del proceso implicó la solicitud, estudios y confirmación de la documentación suministrada por el querellante que intercede en el juicio valorado.

Por lo todo anterior, el presente se encuentra constituido en cinco capítulos, el primero está relacionado con el título, problema, descripción de la problemática con la pregunta de investigación, objetivo general y específicos justificación, y delimitación entre ellos la teórica temática, temporal y espacial, y el segundo corresponde al marco referencial relacionando los antecedentes históricos e investigativos, el marco teórico, conceptual y legal; además de un tercero con los aspectos metodológicos de la investigación, relacionando enfoque y tipo de estudio, diseño de la investigación, sistema de variables, formulación de hipótesis, fuentes y técnicas para la recolección de la información, fuentes de información primarias, fuentes de información secundaria, población, tipo de muestreo y muestra, población, método de muestreo, determinación de la muestra, procedimiento, y análisis para el procesamiento de la información.

Seguidamente, el cuarto capítulo esquema temático comprendido por el desarrollo de los objetivos como: diagnosticar el proceso de funcionamiento de la oficina, identificación de los procedimientos según la Ley 1437 del 2011, modelo de proceso y procedimientos de quejas relacionando la recepción de querella, comité de análisis de la querella, traslado al investigador especializado, notificación de la apertura del proceso de investigación, traslado y entrega del documento de la querella, audiencia de descargo, análisis de la información obtenida, audiencia de fallo sancionatorio o archivo del proceso y audiencia de apelación si fuere el caso; De igual manera, discusiones, recomendaciones, bibliográficas y finalizando en las apéndices.

1. Título

Análisis del funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesare escribe el título de proyecto.

1.1 Planteamiento del Problema

La necesidad de los sistemas integrados en los esquemas organizacionales, se convierten en un acumulado de programas, técnicas, elementos, criterios, instrucciones y dispositivos de control y valor acogidos por la dependencia de CID, para lograr procurar, que la gran mayoría las diligencias, procedimientos y desempeños, asimismo como la gestión de la información y los recursos, se ejecuten en unión con las leyes jurisprudenciales y reglamentarias actuales de las estrategias perfiladas por la dirección y en atención a las metas previstas en el acatamientos de las tácticas y la leyes que establece su direccionamiento, de aquí, las necesidades de la ejecución del proceso y procedimientos de control interno en las actividades tareas y funciones de la Ley 87, 1993.

Las políticas institucionales sancionadas por los grados de la jerarquización de trayectoria y régimen de las pertinentes sujetos jurídicos con escalas de la organización administrativa, preparación y ejecución de métodos trazados, revisión y peritaje de cánones burócratas, de programas funcionales y procedimentales, de medios de datos y de planes de escogimiento, persuasión y adiestramiento de los participantes, sujeta una serie de bases organizacionales para garantizar los fundamentos de principios y objetividad bajo el cumplimiento de los objetivos y de las normas que la regulan, por esto, los elementos de paridad, integridad, eficiencia, economía, resolución, severidad, difusión y apreciación de los costos ambientales, deben admitirse y fundar el ejercicio específico sea la realización de las funciones de todos las dependencias existentes en el CID y en exclusivo de las fijadas al personal que gocen de carga de atribución (Ley 87, 1993).

Las entidades públicas territoriales pertenecen al sector público y estas a su vez deben tener un proceso administrativo para realizar sus operaciones y procesos administrativos e independiente como lo establece la Ley 734, del 2002, por lo que, se convierte en un reto para enfrentar las violaciones a los regímenes públicos a los que esta sometidos con necesidad y obligatorio cumplimiento. Desde esta manera, estas entidades de acuerdo con la Ley 87 de 1993, se hace necesario y obligatorio, que se adapten políticas de control interno en esta casos disciplinarios que ayuden en el cumplimiento de objetivos, obteniendo y generando información transparente y la protección de activos, además de la falta de conocimiento en la no aplicación del control interno disciplinario independiente como lo establece la norma y que pueden conllevar a deficiencia en los procesos, incumplimiento de objetivos e incluso fraude como consecuencia de la violación al código disciplinario que rigen a los cargos públicos (Ley 734, 2002).

La gestión de las entidades públicas territoriales son de carácter general, por lo que en muchas ocasiones presentan deficiencia en la atención de problemáticas y su pronta solución, la ineficiencia por parte de sus trabajadores, al no ejercer un control interno disciplinario riguroso que les permita obtener en tiempo real, el resultado de la evaluación sustantiva y de competencia para visualizar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de calidad y entendiendo, que las actividades funcionales son procesos de carácter obligatorio y no de situaciones adversa a ellas para dejarse llevar por el cometimiento de acciones que violen su comportamiento natural. Desde esta posición anterior, los entes territoriales deben tener una oficina que los lleve al cumplimiento de la misma y que además desarrolle procesos rigurosos, confiables y con transparencia para sancionar si lo amerita (Ley 734, 2002).

La alcaldía municipal de Aguachica se ha observado que no tiene una dependencia de CID independiente que se garante de los procesos investigativos con resultados positivos y negativos como lo amerite cada caso, por lo que, se conoce hasta el momento del presente trabajo de investigación, es una un profesional sin independencia sujeto a las decisiones y funciones de la secretaria de gobierno, dejando de esta manera, muchas eventualidades sin transparencia, desconociendo muchas veces los procesos rigurosos, confiables y descriptivo

para resolución de los diferentes casos que se llevan, por el contrario, se ha observado que no existe garantía en tales procesos en ninguna de las partes.

1.1.1 Formulación del problema.

¿En qué forma contribuiría el análisis del funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar, para una mejor eficiencia?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general.

Analizar el funcionamiento de la oficina de CID de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar.

1.2.2 Objetivos específicos.

Diagnosticar el proceso de funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar.

Identificar de los procedimientos según la Ley 1437 del 2011, 1474 del 2011, 734 del 2002 y 87 de 1993, para el funcionamiento de la oficina de CID de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar, de manera eficiente y eficaz.

Proponer un modelo de proceso que fundamente los procedimientos de Quejas radicadas y registradas, investigaciones e Indagaciones disciplinarias preliminares Archivo documental del proceso y mecanismos de custodia de la información, Recursos interpuestos y recursos resueltos, y actividades de prevención.

1.3 Justificación

La presente investigación permitió conocer el actual funcionamiento de la oficina CID de la alcaldía municipal y estableció un análisis para identificar sus falencias; Además, buscó las mejores condiciones disciplinarias con el acondicionamiento de un proceso con transparencia, equidad, moralidad, justicia, independencia, entre otros, en las investigaciones disciplinarias que se hagan con base en las denuncias o querellas que realicen los afectados por violación al código disciplinarios o Ley 734 del 2002, el cuál regula a los empleados públicos de Colombia; contribuyó con el análisis y restablecimiento del funcionamiento de la oficina.

De igual forma, referenció los procedimientos y métodos que benefician a la sociedad (querellante), siendo indiscutible la aplicación de las medidas internas en las entidades y organismos del estado, tal caso, en el espacio objeto del presente estudio; logró la identificación y el diseño de un proceso complejo con un nivel de transparencia satisfactorio que vayan en contra de los índices de corrupción que afrontan los habitantes del municipio de Aguachica en la alcaldía municipal; También, ofreció la independencia y documentación que sujete contextos informables en componente de vigilancia, así como la enunciación de representaciones obligas que, intervengan en su fijación; De igual manera, apoyó y fortaleció las prácticas y habilidades atañidas con la perfección corporativa, mediante el acción originaria de la oficio de revisión, favoreciendo la conducta como parte de la ciencia colectiva de la alcaldía municipal.

Tomó como base el marco normativo general de la Ley 87 del 1993 y la Ley 734 del 2002, constituyéndose como el eje central del direccionamiento de la auditoría, en armonía con los documentos de procesos, por ello, los reglamentos y pautas dominadas en circulares, resoluciones e ilustrativos, que hayan sido consignados por la autoridad adecuada en la material y ajustable en la violación, tal como lo especifica la respectiva norma; además también, garantizó el buen funcionamiento de la oficina de CID de la alcaldía de Aguachica, Cesar, en cumplimiento de los deberes y obligaciones de los funcionarios y servidores públicos como función preventiva y correctiva, que fortalezcan la institucionalidad a través de mejoras administrativa para preservar el buen nombre y la buena gestión.

Finalmente, Elaboró el análisis de los componentes mínimo para garantizar el funcionamiento de la oficina objeto de investigación, en cumplimiento de los elementos mínimos y necesarios que permiten el cumplimiento del diagnóstico preventivo y correctivo, en los compromisos de resguardarse la integridad pública desempeñando los principios de: claridad, objetividad, legitimidad, honestidad, lealtad, equivalencia, rectitud, resolución, economía, imparcialidad, eficacia y eficiencia que, se deben prestar atención en la ocupación del empleo; También realizó los procesos, donde se ejerzan los derechos, cumplir los deberes, respetar las contravenciones por estar sumiso al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de beneficios, fundados en la Constitución Política y en la Ley 734 del 2002.

1.3.1 Valor teórico.

Michel Foucault se refirió frente a la Disciplina, como la forma del ejercicio del potestad, que tiene por objetivo la personalización y adiestramiento de los individuos para aumentar la garantía de los dinamismos empresariales, además que estudia el marco empresarial y sus importantes herramientas para poder seguir un direccionamiento (Espinoza, 2022). El CI que, se efectúa para acrecentar la posibilidad de que, los objetivos se practiquen, debido a que, desde, el estudio de las conductas, se localicen dispositivos empleados considerándose oportunos para una mejorar el uso de los escenarios, los espacios, las potencias y los preparaciones con métodos ligeros y microscópicas facilitan la individualización de los sujetos sumergidos en la Organización. Además interviene en los trabajos y las acciones de los funcionarios concertando conductas en la Empresa, que se pueda delimitar como la norma lo establece en sus leyes colombianas (Sancho & De La Torre Espinoza, 2022).

Las investigaciones como aparatos disciplinarios accede a una gran mentalidad del como marchan los entes territoriales en Colombia y la calidad jerárquica que, brincan los funcionarios con la sabiduría en ella (Álvarez, 2022). Finalmente, el control interno implica la aplicación de normas mediante la comprobación de los hechos en los sistemas empresariales, que tienen grandes y graves eventualidades en la gestión pública para nivelar la rendimiento de los trabajadores en su categoría jerárquica, concediéndosele privilegios y

facultades (Soto & Bautista, 2022). Cada entidad pública posee herramientas como estatuto interno oriundo de la corporación de representación igualada y democrática de régimen disciplinario, expresado y pronunciado para regular el comportamiento de los empleados de la institución como se amerite la faltas, cuyo proceso, siendo administrada por los cargos altos del municipio de Aguachica con la obligación de buscar la rendimiento de sus colaboradores (Piloso & Mendoza, 2022).

1.3.2 Relevancia social.

La certeza del derecho al debido proceso en las actuaciones disciplinarias prosperadas en los entes territoriales por quehaceres administrativas y presupuestales, desde, la evaluación de los procedimientos que la sociedad deben saber (Vanegas, 2021). Además, de analizar y examinar las concepciones, reconstrucción, progreso y funciones de las dependencias de las alcaldías municipales, con el poder disciplinario de las Personerías (Ley 734 del 2002). La ausencia de estas oficinas menoscaba el artículo 29 de la constitución colombianas reseña el formal paso de los sometidos, esto, debido a que muchas veces, quien obtiene gozo de las funciones del cargo, no cuenta con los conocimientos y experiencias pretendida para el tratamiento procesal disciplinario, ya que, la acción surge como excedente en los manuales de funciones de los empleados públicos (Álvarez, 2022).

El derecho disciplinario está compuesto por las leyes en las que, se exige a los servidores públicos conductas adecuadas en la ejecución de las funciones, independientemente, del cual sea, la entidad u orden a la que correspondan (Soto & Bautista, 2022). Además, crea segmento de las circunstancias esenciales de la diligencia gubernamental, resultante e imprescindible para el eficiente cuidado de las actividades del Estado de Colombia, porque, su sostenimiento se encuentra a la merced de la categorización jurídico exclusiva de regulación y sanciones constituyéndose derechos y deberes del Estado colombiano (Ramos & Salazar, 2022); También, las clasificaciones políticas poseen lugares preponderante intrínsecamente definidas anticipadamente por legislación correspondiente a representaciones profundas de actuaciones delictivas, que oscurecen, obstaculizan o desvirtúan el buen recorrido de la

función pública en sus representaciones, tal como lo consagra el forma precursora, enmendador y punibles para quienes incurran en ellas (CN, art. 124) (Ley 734 del 2002).

1.3.3 Implicaciones prácticas.

El principio plasmado en la Constitución Nacional de Colombia (CNC) en su artículo 6°, que manifiesta que, los particulares, son responsables ante las autoridades por infringirla junto con las leyes, tal como también, los funcionarios públicos, tienen las mismas causas, añadiéndole la omisión y extralimitación de sus funciones (CN, Art. 6). En otras palabras, el campo disciplinario punible, también tiene responsabilidad penal, de esta forma, las actuaciones indeterminada no querida por el legislador, como abandonar algo que debería hacer según la Ley, permite determinar culpabilidad, sí, guarda relación con la presencia de términos de la ocupación pública (Vanegas, 2021). Toda, acción mal hecha está orientada por su determinación, son propios contra el Estado de Derecho colombiano y envuelve la rendición, tanto, a los empleado particulares como los públicos, que tienen reglas general complejas que, impiden una conducta impropia (Ley 734 del 2002).

Por ello, los empleados públicos, donde, sus funciones no estén marcadas en la Constitución, Ley o reglamento, de acuerdo con la Constitución en su el artículo 123, que manifiesta que los funcionarios públicos están al servicio del Estado y de la comunidad (CN, Art. 6). De aquí, la norma prevista con fundamentos constitucionales de carga disciplinaria y consiguiente del potestad confiado de los órganos gubernamentales, por esto el sistema disciplinario manta al conjunto de los servidores públicos como son: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (Ley 734 del 2002). Por lo tanto, el derecho disciplinario (DD), es uno solo, su naturaleza es la misma, bien que, se ejecute al personal en general al servicio del ente territorial municipal como es el municipio de Aguachica – Cesar o de sus dependencias centralizada o descentralizadas (Piloso & Mendoza, 2022).

1.3.4 Utilidad metodológica.

La presente investigación se enfocó en la aplicación de métodos y formas investigativas como enfoques, diseños, criterios, evaluación, herramientas, resultados, evaluaciones, conclusiones, discusiones entre otros (Galeano, 2020); además de lograr el cumplimiento de las hipótesis con mejor comprensión y entendimiento (Sampieri, 2020); también buscó el sometimiento de los objetivos identificados con elementos claro, concisos, fácil, entre otros, de develar ciencia al conocimiento investigativos aprovechando las herramienta nuevas y actualizando mejoras alternativas de soluciones (Sandoval, 2016). Finalmente, estos métodos investigativos conllevan a la solución de material de generación de nuevo conocimiento con lo esperan los métodos científicos, que son de orden sistemático y concluyente, llenos de diferentes alternativas y soluciones (Arias, 2012).

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación teórica-temática.

El presente trabajo de monográfico de investigación, se llevó de forma clara y concisa las teorías base como de sistema de Ludwig Von Bertalanffy y la de estructuralista de Max Weber, las cuales tienen coherencia con el título cuyo nombre es, “Análisis del funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar”.

Con base en lo anterior, y la línea de investigación del programa de administración de empresas se tendrá en cuenta la línea de “gestión organizacional”, la cual se desarrolla con el marco teórico, las investigaciones y las prácticas empresariales, que llevan a la comprensión de los principales problemas empresariales y de procesos, expresando propuestas de enmiendas y recomendaciones eficaces en avance sectorial, local y regional para lograr alternativas que logren un crecimiento y desarrollo económico y social de las regiones mediante la edificación de una sociedad justa, idónea y imparcial; de igual forma, se tomará como eje temático “estrategia y competitividad”, buscando el desarrollo de espacios para indagar sobre la posibilidad de la creación de nuevas líneas de investigación y de procreación de nuevos conocimientos en todos los casos posibles.

1.4.2 Delimitación temporal.

El presente trabajo monográfico como opción de grado se desarrolló en un periodo de tiempo de diez (10) meses, los cuales están comprendidos entre Marzo hasta Diciembre del 2022, espacio temporal en donde se desplegará el trabajo de recolección de información el cual pertenece a la realización de los objetivos del mismo.

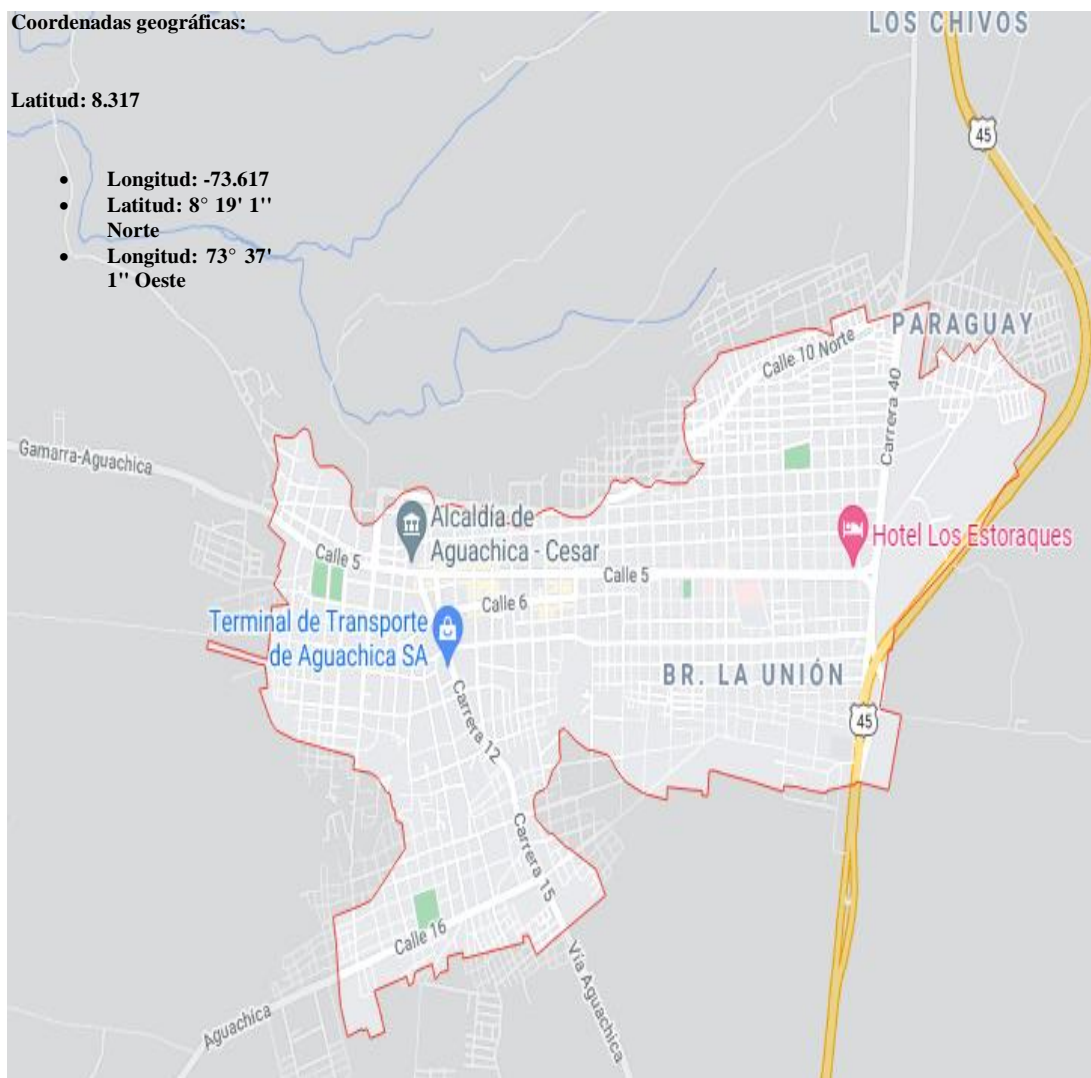
1.4.3 Delimitación contextual.

La segunda ciudad del departamento del Cesar, asume asimismo la segunda población más grande conciliada remonta a 106.389 habitantes, representando el 22,32% del total de Cesar y el 0,19% del total de la población colombiana según estadísticas del DANE (Censo 2011). Cuenta con una posición geográfica se encuentra situada en una estratégica posición, por la cual, es la frontera que divide la parte caribe e interna de nuestro país, logrando así, ser el centro urbano importante en la región del Magdalena Medio, con diversas actividades económicas regionales de Norte y occidente de Santander, sur de Bolívar, sur y centro del Cesar. El desarrollo investigativo se llevará a cabo en la alcaldía municipal como ente territoriales que la conforma, principalmente porque está presentando irregularidades en el manejo del control interno (Web Aguachica, 2021).

Entre sus entidades se resalta: la personería municipal, concejo municipal, Hospital Local del municipio de Aguachica, Hospital Regional José David Padilla Villafañe, el instituto municipal de deporte, recreación, educación y cultura, instituto municipal de tránsito y transporte, fondo valorización municipal, fondo vivienda interés social, empresa servicios públicos de Aguachica, además, las diferentes entidades educativas. De igual forma, está localizado en la zona intertropical ecuatorial, con una extensión total de 876,26 Km², temperatura media de 28°C, y precipitación media anual de 1 835 mm, limita al norte con los municipios de La Gloria (Cesar) y El Carmen (Norte de Santander), por el Este con Río de

Oro (Cesar), por el sur con San Martín (Cesar), por el Oeste con el municipio de Gamarra (Cesar) (Web Aguachica, 2021).

Figura 1. Municipio de Aguachica



2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes históricos.

Desde épocas primitivas el ser humano ha establecido herramientas de control, así surgieron los números, por la necesidad de controlar sus pertenencias, cosechas, ganados etc. La primera definición formal de CI, fue construida primitivamente por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados – AICPA en 1949: El CI, contiene el Plan de Organización de los métodos y medidas de coordinada dentro de una empresa para proteger sus activos, comprobar las correcciones y seguridad de los datos contables, promoviendo la eficiencia operacional estratégica y la adhesión de las estrategias gerenciales fundadas para su buen funcionamiento (Ballesteros, 2020).

Las empresas públicas, tienen diferentes relevancias, desde, los aspectos históricos, auténticos y en atención a la orientación de los poderes públicos en diferentes países en el mundo. En Europa y Latinoamérica florecen compañías oficiales prestadoras de servicios en red de sectores de la telefonía, el transporte ferroviario, el sector bancario, el sector energético, alcantarillado y saneamiento, entre otros. Estas empresas públicas estallarían con actividades, que fueron objeto de reserva al sector previa manifestación burócrata de servicio. En los años 1950, se esparce por el mundo el modelo de período de prosperidad, lo que, implicó mayor presencia del gobierno, no solo en las asociaciones de servicios, sino también, en las industriales. (Wikipedia, 2021).

La Carta magna colombiana, pone a las entidades territoriales a gozar de autonomía para la gestión de sus intereses administrativos, dentro de los límites de la Ley. En tal integridad, asumirán derechos, instaurar contribuciones necesarias para el acatamiento de sus funcionalidades territoriales. Además, de competentes para crear exenciones y tratamientos preferenciales sobre los impuestos locales, no obstante, en materia tributaria los departamentos y municipios, deberán ejecutar instrucciones Tributario Nacional en materia

de administración, determinación, discusión, cobro, devoluciones y régimen punibles incluyendo imposiciones, a los que la administran, y operaciones administrativas de cobro de multas, derechos y demás recursos establecidos en la Ley y en acuerdos municipales (Consejo de Estado, 2019).

2.1.2 Antecedentes investigativos.

2.1.2.1 *Del orden internacional.*

López & Cañizares en el año 2018, elaboraron una investigación cuyo titulado es “El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago” establecen lo siguiente: El sistema de control interno desempeña un rol significativo en la administración y control de recursos”. La metodología utilizada fue bajo una perspectiva cualitativa con un diseño de estudio de Caso. Los resultados fueron valorar el nivel de confianza, que exhiben los gobiernos libres descentralizados cantonales en país del Ecuador, según, su escenario existente, partiendo de los compendios conceptuales del patrón de CI, Committee of Sponsoring Organizations. Además, la tesis cumplió con el descubrimiento de fortalezas y debilidades en la gestión pública, destacándose la importancia, que otorgan al CI, a partir de una orientación integral (López & Cañizares, 2018).

Mendoza, Delgado y García, en el año 2018 desarrollaron una investigación con el título “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público” la metodología utilizada fue con enfoque cualitativo con un diseño de estudio de caso, los resultados arrojado fueron la Gestión de Administración del sector público como una institución integradora por los organismos, que conforman, como la Rama Ejecutiva del Poder Público y por todos los demás organismos de naturaleza pública, que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas de la prestación de servicios públicos del Estado. Además permitió alcanzar un conocimiento de las empresas e informar a la administración del gobierno corporativo, respecto a fallas o debilidades en el sistema de control interno, las cuales han sido identificadas en el transcurso de nuestra

auditoría; esto brindará un valor agregado al cliente al contratar los servicios de auditorías (Mendoza, Delgado y García, 2018).

2.1.2.2 Del orden nacional.

Salvane & Lizarazo, en el año 2017 en su trabajo de grado “el sistema de control interno como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y la efectividad de la gestión pública a 2030”, la metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo con un diseño estudio de caso, los resultados arrojado brindaron que, el Estado Colombiano deben poseer estrategias que, le permitan afirmar que, las entidades del orden nacional y territorial, realizan una adecuada administración, cumpliendo los fines esenciales, además, del fortalecimiento del Sistema de CI como herramienta gerencial, constituida en la CN y las leyes, para rescatar la confianza de la ciudadanía en las entidades de la administración pública y prevenir la ocurrencia de operaciones corruptas, también proporcionó herramientas que, promuevan los actos transparentes y éticas de los servidores públicos y aseguren la eficacia y calidad de su gestión (Salvane & Lizarazo, 2017).

Montiel, Montiel, & Montiel, desarrollaron una investigación en el año 2017, cuyo nombre es “la implementación del CI fortalece la gobernabilidad en las alcaldías municipales de Colombia”, la metodología utilizada con enfoque cualitativo y diseño descriptivo, los resultados arrojado fueron contribuir al desarrollo de propuestas con liderazgo locales a través del analizar la implementaciones del CI en los Gobiernos locales; Además, de ayudar con el MECI como una composición de lineamientos ofrecido por las organizaciones internacionales, que, abarcaría con la incidencia de herramientas en los municipios colombianos. El presente documento científico, se divide en tres partes, la primera se comenta sobre de la importancia de la gobernabilidad, el liderazgo y la comunicación para los Gobiernos, en la segunda, se acerca a la conexión de la gobernabilidad con el CI, desde, la perspectiva de la concepción de la categoría en Iberoamérica y el Caribe; Finalmente, en la tercera parte, se analiza de manera breve, la ejecución del CI en Colombia, así como el MECI y su incidencia en la gobernabilidad de los municipios.

Cardona Flórez, en el año 2018, elaboro una investigación con el nombre “Efectividad del sistema de CI en los procesos administrativos de la ESE hospital pio X de la tebaida, Quindío, Colombia”, la metodología fue con enfoque cualitativo y diseño de estudio de caso, los resultado arrojado buscaron la orientación de los establecimientos de la efectividad del Sistema de CI en la ESE Hospital Pío X, donde la actuación admitió la evaluación del funcionamiento del sistema de control (SC) mediante la constitución de medición y análisis de la gestión institucional, reflejada a través de los tipos de controles del Sistema Operacional del ente Territorial (SOT), buscando la adecuada implementación, facilitando el camino de los objetivos. Por ello, la valoración de los resultados obtenidos diagnóstica un Sistema de CID del Hospital Pío X, que la entidad debe desarrollar mediante las acciones correctivas para asegurar la efectividad en su 70%, cuyo Modelo de Control (MC) garantizará el acatamiento de los objetivos en el Decreto Ley 1599 del 2014 y el Decreto 943 de 2014, que actualmente, no se está dando en la entidad (Cardona, 2018).

2.1.2.3 Del orden regional o local.

Castillo Silverio, en el año 2016 realizó una investigación en el municipio de la jagua de Ibirico con el título “manual de Control Interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto los planes, métodos políticas, normas legales, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por el municipio de la jagua de Ibirico”, la metodología utilizada fue bajo enfoque cualitativo con un diseño de estudio de caso, lo resultado arrojados fueron, analizar la gestión municipal como medida permanentemente evaluando el cumplimiento de los objetivos y metas, reales en relación a lo previsto. Además, estudiar las desorientaciones ostentadas, con la utilización de herramientas de CI para proponer correctivos inevitables en la ejecución de recomendaciones para el mejoramiento continuo en convenio garantes verticales de las tareas, logrando los propósitos necesarios para evaluar, inspeccionar y analizar el sistema de CI en prevenir, subsanar y obviar fallas procesales (Castillo, 2016).

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Los procesos administrativos frente a los sistemas de control interno disciplinario.

Las organizaciones públicas desde las perspectivas institucionales y capacidades dinámicas, especifican, que la administración debe realizar una gestión de satisfacción de necesidades con base en la sociedad y orientación para capitalizar la confianza, credibilidad y aceptación de los procesos administrativos, generando una valoración positiva de la acción de la entidad mediante la legitimidad sus procesos internos con las expectativas de la comunidad, bajo cualquier mecanismos y combinación para llegar a resultados eficientes y eficaces (Hernández y Rodríguez, 2011). Weber manifestaba, que los casos de cambios, se dan por el sometimiento de las normas o leyes que son de obligatoriedad desempeño, entendiendo que, las condiciones despliegan a modelarse basándose en otras empresas considerándose probadas y exitosas sus acciones, tareas y funciones en cumplir la obligatoriedad de sus labores como oficinas que buscan la prevención y las amonestaciones de la realidad de las eventualidades (Boscán, Fernández & Guédez, 2017).

El Control Fiscal Disciplinario (VFD) como principal mecanismo de administración, el cual enfatiza en la empleo estatal, la cual, ficha la gestión de la gestión de los particulares que, manejen fondos y bienes del Estado colombiano en todos sus niveles. Los entes de control fiscal (CF), como la Contraloría General de la República (CGR) junto con las oficinas delegadas en los Departamentos, Municipios y distritos, son los facultados de adelantar las concernientes indagaciones orientadas al resarcimiento de los bienes o recursos económicos, que han sido objeto de desvío o deterioro patrimonial del estado por parte de los funcionarios gubernamentales o particulares, que tienen a cargo custodia, guarda y gerencia de estos, sin importar su jurisdicción (Mondragón, 2016).

Durante el proceso, Las investigaciones tienen como objetivo determinar las principales características del sistema de control interno disciplinario en las organizaciones y principalmente en las de orden pública, porque manejan recursos públicos y como esencia deben garantizar el buen manejo y distribución sin desviaciones o actos de corrupción

contemplados en la Ley 734 del 2002. Desde este sentido, la idea central de relaciones entre los entes territoriales y la comunidad, son enlazar las teorías empresariales considerando asociaciones por las problemáticas sufridos en ella, bajo el rendimiento, distribución, habilidad, mercado, competitividad, avance tecnológico. Las ciencia sociales, simbolizan la construcción científica de forma conceptual con diversos cuadros de disciplina, donde, el conocimiento surge construyendo y acumulando la evolución más compleja (Chiavenato, 2016).

Por lo tanto, el cerco teórico, encamina la forma concreta de crear afectaciones en las institucionales y en las capacidades eficientes, sobresaliendo el vínculo con modelos administrativos públicos de acuerdo a los trazados precursores de la corporación indistintamente del entorno reconocida legítimamente y admitida por la sociedad con capacidad de acomodamiento para las contestaciones a los diferentes imposiciones de los diversos conjuntos de interés sociales y empresariales que buscan el cumplimiento de la norma sin tener que recurrir a espacios de nivel más alto (Mondragón, 2016). Por ello, las organizaciones tanto públicas como privadas tienen influencias por las expectativas sociales y presiones normativas, las cuales pueden surgir de fuentes externas impulsando presiones en la averiguaciones de aceptación por el obediencia de las medidas consecuentes e inconsecuentes descritas (Bateman & Scott, 2016).

Finalmente, la aceptación y afiliación de los elementos de CID se convierten en la disposición y boceto de la ordenación disponiendo de procesos con homogenización en el ambiente colectivo para agrandar la contingencia de conservación en el futuro en las entidades públicas, que no escapan de la realidad importante, para la conformidad de las prácticas y reglas establecidas en su normal desempeño.

2.2.2 La estructura y reglamentación de los procesos y procedimientos en las oficinas de control interno.

La preexistencia de dispositivos generados por elementos de organización en las entidades públicas no han sido la excepción en el dinamismo, debido a la adaptación de las varias formas

organizativas con ocurrencia en los técnicas burócratas para optimizar los grados de una eficiencia, como demostración de los ajustes propios del proceso justificando la continuación e calidad del Estado con la humanidad en el apoyo del afirmación y justicia de las actuaciones de los trabajadores públicos con transformaciones acordadas con principios éticos y normativos que llevan a la aplicación de leyes para el mejoramiento de la transparencia publica bajo los procedimientos incorruptible de los funcionarios públicos, que deben actuar bajo los principios de la Ley 734 del 2002, tal como lo manifiesta Max Weber en su teoría estructuralista de reglas concordantes en la funciones laborales (Gutiérrez, 2014).

Por ello, la existencia de las preferencias alientan y reorientan a la Régimen Público, concebida como ordenación de paso graduados en el gobierno y disciplinar en reglas recuperada, reactiva y reconstruyente con capacidades administrativa pública, mientras la naturaleza y política de la mismas, con puntos de concordancia y complementario, pero, con dirección, favoritismos, proposiciones y acentuaciones desiguales en su aplicabilidad (Koontz & Heinrich, 2016). El control interno disciplinario busca todas las anteriores bajo el fundamento de la eficiencia y claridad sobre los procesos y procedimiento en la aplicabilidad de las normas legales e institucionales para que las organizaciones publica cumplan con la necesidad de crear espacios de controles y disciplinares que llevan al cumplimiento de las funciones sin eventualidades amañadas con referencia honestidad y transparencia (Jaramillo, 2016).

Desde este punto de vista anterior, y con la existencia de un gran énfasis en las conductas en los quehaceres administrativos en la autenticidad de la actuaciones gubernamentales, en la nitidez de los regímenes en la acción de los dineros estatales y en la rendición de balances a la comunidad de las razones de las medidas y las consecuencias de actuaciones, como prueba de estos señalamientos asumido dentro del piloto estructural, como fracción de las presiones del avance de la tecnología y de la perspectivas directiva indispensable, ha debido para cambios organizativos en desarrollar voluntades para la funcionalidad del Estado colombiano, desde, los entes territoriales (Hill, Jones & Schilling, 2015).

Estas son las consecuencia en ocupación de la escrutinio de los nociones precisadas en las instituciones con dinamismo ajustando competencias vinculadas tendentes a establecer modelos flexibles para propiciar y fundar escenarios de comunicación con aplicación de medidas preventivas y sancionables. Por ello, los contratos develados en las alcaldías municipales, están promoviendo la institucionalidad, desde, los mecanismos represivos y regulados con los accionados para reconstruir y reconfigurar la competitividad dinámica con las implementación de destrezas y prácticas del talento humano llevándolos a la integración para lograr mejores grados de eficiencia constituyendo la extensión de las necesidades de transformación adaptándose a cambios en el cumplimiento de la Ley (Zapata & Hernández, 2014).

Finalmente, el contorno y orientación sociológico de la ciudadanía junto con las presiones y expectativas las empresas públicas ejercen un papel categórico en la moderna administración estatal, donde, se auspicia las eventualidades y relaciones de acuerdo con planteamiento de estructuras organizativas basadas en relaciones y vinculaciones de los actores para abordar asuntos complejos; bajo el nacimiento del patrones la gestión conceptualiza paradigmáticas adoptables en la parte pública, adecuando maneras de acciones de complejidad de las labores. De esta forma, corresponder a nuevos contextos de gobernanza como aspectos relacionales de las posturas teóricas fungen como insumos, no sólo para entender el proceso, sino para hacerlo viable con efectividad de las demandas surgidas (Jaramillo, 2016).

2.3 Marco Conceptual.

Alcaldía municipal: Ente territorial con espacio y limitaciones geográficas según las leyes colombianas (Ley 136 del 1994 y Ley 617 del 2000).

Burocracia: Organización empresarial administrativa caracterizada por especificaciones de las labores del empleo con líneas de autoridad, poder, políticas, parámetros entre otra, en el desempeño normal (Hernández y Rodríguez, 2011).

Conflicto: situación diferenciada que se percibe en una o varias personas resultantes de oposiciones mutuas (Hernández y Rodríguez, 2011).

Control Interno Disciplinario: situación de carácter procesal de los servidores públicos, con el fin de mantener orden de los bienes y recursos de las entidades del Estado (<https://dapre.presidencia.gov.co/dapre/rendicion-de-cuentas/control-interno-disciplinario>).

Competencias: Fortalezas específicas de la compañía que le permiten diferenciar sus productos y/o tener costos sustancialmente más bajos para lograr una ventaja competitiva (Hill, Jones & Schilling, 2015).

División del trabajo: tareas organizadas de formas específicas giradas en la funcionalidad central de las actividad funcional empresarial (Hernández y Rodríguez, 2011).

Debido proceso: paso por lo que debe pasar cualquier diligencia procesal o de conocimiento de las personas o comunidades con sus respectivas notificaciones que son establecidos en la Leyes colombianas (Ley 734, 2002).

Derecho a la defensa: actuación personalizada de una persona jurídica o natural que se realiza que tiene derecho cualquier personas, que sea investigada y tiene como fase de defensa material, siendo en muchas ocasiones con la designación de un abogado como defensor antes las entidades competente (Ley 734, 2002).

Funcionamiento: Gestión de las labores organizacionales dentro y fuera de la empresa.

Incertidumbre: Momentos de desestabilización emocional de una persona o empleado por las consecuencias de algún proceso, situación o evento.

Presunción de inocencia: situación en la que se le encuentra cualquier persona en cualquiera de los delitos que presuntamente haya cometido, ya sea, penal o disciplinaria, mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado (Ley 734, 2002).

Oficina: Dependencia administrativa dentro de una organización para realizar operaciones con o sin ánimo de lucro.

Legalidad: situación determinada constituida en la leyes o Ley colombiana, o por decretos, resoluciones, entre otro, que se realiza de cualquier forma, causando los derechos público o particulares previstos (Ley 734, 2002).

Norma: Expectativa ampliamente compartida en el seno de la sociedad, involucra conductas esperadas y sancionadas por el grupo, y regula y fomenta la uniformidad de las conductas de los miembros (Hernández y Rodríguez, 2011).

Responsabilidad social: compromiso de personas jurídica o natural hacia una comunidad, región o individuo bajo cualquier eventualidad realizada (Hill, Jones & Schilling, 2015).

2.4 Marco Legal.

Constitución Política de 1991: Artículos 119, 267 al 274.

Ley 106 de 1993 (modificada parcialmente por el Decreto-Ley 272 de 2000): por la cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría General de la República, se establece su estructura orgánica, se determina la organización y funcionamiento de la auditoría externa, se organiza el Fondo de Bienestar Social, se determina el sistema de personal, se desarrolla la carrera administrativa especial y se dictan otras disposiciones.

Ley 42 de 1993: sobre la organización del sistema de control fiscal financiero y los organismos que lo ejercen.

Ley 136 de 1994: Artículos 154 a 167. Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.

Ley 330 de 1996: por la cual se desarrolla parcialmente el artículo 308 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones relativas a las Contralorías Departamentales.

Decreto-Ley 272 de 2000: por el cual se determina la organización y funcionamiento de la Auditoría General de la República.

Ley 610 de 2000: por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías.

Ley 1474 de 2011: Artículos 97 al 130, Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Finalmente, el compendio de disposiciones normativas comprende la responsabilidad fiscal que alude directamente a la organización, estructura y funcionamiento. Por ello, a partir de la institucionalización de los organismos encargados de promover dicha función pública, debido al marco regulador conceptual y las normas encargadas de desarrollar el procedimiento de dicha responsabilidad fiscal, en relación con la gran importancia que tiene el marco normativo regulador de la misma a nivel general, que reconocen la Ley 42 de 1993 en comparación a las demás, de esta manera las leyes se configuran en los elementos esenciales del control fiscal, establece los principios, parámetros y procedimientos básicos para su normal desarrollo de dicho control, señalando las competencias que tienen las autoridades fiscalizadoras para promover su ejercicio de manera adecuada, oportuna, clara, justificada y eficiente.

3 Aspectos Metodológicos de la Investigación

3.1 Enfoque y Tipo de Estudio

Este trabajo de investigación en la modalidad de monografías de grado, tendrá un enfoque cualitativo (Hernández, Fernández & Baptista, 2020). Bajo este punto de ubicación metodológico, se describe la facilidad de la comprensión de aspectos subjetivos que, busca dar a conocer la naturaleza profunda de los entornos que se desean investigar, tanto sociales, como empresariales (Bagur, Roselló, Paz & Verger, 2021). De igual forma, comprender el significado de las interpretaciones que los participantes dieron a sus pensamientos y acciones. Además este enfoque, busca ser un sistema participativo atravesado por tradición particular o empresarial, económicas; también, reconoce la diversidad procedentes de organizacionales o empresariales, entre otros, en la obtención de los hallazgos confrontando las situaciones y diferencias con las existentes buscando siempre la claridad de los resultados (Galeano, 2011).

Por lo anterior, el enfoque cualitativo, es un proceso correspondiente donde los investigadores llevan la forma observada de como "funciona" y "opera" (Bagur, et al, 2021). De esta forma, se convierte en la principal herramienta para la recolección en el trabajo de campo y el análisis detallado de la información encontrada (Hernández, Fernández y Baptista, 2020). Por esto, el papel de los investigadores debe ser útil desde los puntos de vista, donde, en la primera etapa, sirva para enfatizar el cumplimiento pleno de los objetivos del trabajo aquí presente, atendiendo de forma compleja las experiencias mediante la imaginación, sabiduría e inteligencia; por la otra parte, para que los investigadores puedan llegar al éxito dentro del rango alto logrando construir de forma individual, grupal o ambas situaciones las proyecciones ajustada a la realidad siempre en el cumplimiento de los objetivos (Sandoval, 2002).

Los investigadores buscan lograr la creación de un espacio lleno de esfuerzos continuo de parte para comenzar el trabajo de campo, al igual que, requiera de alimentarse y cuidarse permanentemente en el proceso investigativo (Sandoval, 2002). Este enfoque representa una acción de indagatoria de forma dinámica con sentido viceversa de la problemática y los análisis resultando circular en su forma, porque varían en cada etapa (Hernández, Fernández y Baptista,

2018). Finalmente, otro punto son las hipótesis como “creencias” generada antes de recolección y análisis de los datos que, fundamenta en las variables como conceptos. De allí, la terminación de recolección de los procedimientos estandarizados y aceptados por los investigadores, con el objetivo, que sean creíble por otros investigadores, por ello, la demostración que se siguieron procedimientos y enfoque pretendiendo evidenciar los fenómenos estudiados llevándolo a un “mundo real” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Diseño de la Investigación.

Con base en el enfoque de la investigación, el presente trabajo se desarrollará bajo un diseño estudio de caso, debido a que, es una técnica en la administración, desarrollando disciplinas organizacionales, convirtiéndose en el desarrollo germinal de teorías, configurando de manera exitosa el campo de las empresas (Sandoval, 2018). El estudio de caso, como instrumento de investigativo, se ha aplicado en las resoluciones de problemas empresariales, de igual forma, en la enseñanza en general de las ciencias administrativas (Galeano, 2020). De esta manera encierra, una indagación de forma empírica o científica, con fenómenos contemporáneo, dentro de un contexto existente con límites de solución (Sandoval, 2018).

El estudio de caso en el presente trabajo, busca examinar de forma completa los acontecimientos, que tiene un determinado tiempo en las organizaciones que, en muchas ocasiones no presentan variaciones de mejoras o se desconoce su accionar, por esto muchos autores como Sandoval (2002), Galeano (2020), Hernández, Fernández y Baptista (2018), Bagur, et al, (2021), entre otros, manifiestan que este método hace un examen de acción en pleno desarrollo dentro de las organizaciones con análisis de información como proceso de definiciones a las problemáticas halladas. Finalmente se caracteriza por ser, el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso de objeto de interés u objeto de estudio (Alonso, 2006). Por ello, la escogencia de este instrumento puede ser de naturaleza muy diversa, pero, en todos los casos los lineamientos deben ser generales en modalidades probabilísticas conducentes a la búsqueda selectiva del presente estudio (Sandoval, 2002).

3.3 Formulación de Hipótesis (Opcional)

Están relacionadas con lo que los investigadores buscan probar mediante ilustraciones tentativa del fenómeno a investigar, además se encuentran expresada a manera de preposiciones para posteriormente ser indagada su veracidad, de igual formas ellas, pueden ser generales o precisas que involucre varias variables, pero, en todo los caso están sujetas a su comprobación y verificación dentro de la evidencias en el campo como fuentes y técnicas de recolección de datos (Hernández; Fernández & baptista, 2018), como procedimiento a seguir en la aplicación de los instrumentos dejando claro el lugar y condiciones garantizando el correcto diligenciamiento y levantamiento de la información recolectada (Vásquez, 2020). Con base en lo anterior, las se consideran las siguientes como hipótesis fundamentales para su vital cumplimiento:

3.3.1 Hipótesis 1.

El estudio presente develara el proceso y procedimiento del funcionamiento de la oficina de control interno del municipio de Aguachica

3.3.2 Hipótesis 2.

El jefe de la oficina de control interno disciplinario identificará los aspectos negativos y positivos que se realizan en la oficina correspondiente a los casos que se llevan.

3.3.3 Hipótesis 3.

Conocer las ventajas y desventajas en el funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar.

3.4 Sistema de Variables

Son las que existen dentro de la investigación se clasifican de tres formas como: independientes, dependientes e intervinientes (Vásquez, 2020). Una vez clarificadas debe realizarse conforme se establecen a continuación:

Tabla 1. Variables independiente y dependiente de la investigación

Independiente	Dependiente
Establecer un análisis para el funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar	Funcionamiento, oficina, proceso y procedimientos, disciplinarios, investigaciones, fallo, resultados, descargo, entre otros

Fuente: autores, 2022

3.5 Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información

Son las fuentes de entrada del trabajo investigativo, permitiendo ir a campo donde debe emerger la información que se analizará y que será el resultado del trabajo aquí presente. A continuación se describirán las fuentes de información tanto primaria como secundaria:

3.5.1 Fuentes de información primarias.

3.5.1.1 La entrevista.

Es el instrumento utilizado en la investigación cualitativa, sirve para extraer la información pertinente, base para el desarrollo del trabajo de investigación y se define como la conversación, que busca el cumplimiento de los objetivos, además, es un evento determinado distinto al hecho del dialogo (Díaz; Torruco; Martínez & Varela, 2013). De allí sea, un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial con canales de comunicación interpersonal establecida entre los investigadores y el sujeto objeto de estudio, con el fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados cumpliendo con la detención y solución de la problemática del estudio

planteado (Vásquez, 2020). Por lo tanto, se debe proponer para complementarla, el uso de estímulos, por ejemplo visuales, para atraer la información útil y resolver la pregunta central del estudio investigativo (Díaz; Torruco; Martínez & Varela, 2013).

Finalmente, este instrumento consigue información más completa y en profundidad, busca la eventualidad de esclarecer dudas en el proceso de la misma, aseverando contestaciones directas y de forma continua siendo en muchos de los casos mucho más útil Bagur, et al, (2021). Por ello, como herramienta es muy ventajosa, principalmente en los estudios cualitativos con diseños de estudio de casos y en las fases de exploración de la información, de igual forma, en como diseñar los instrumentos de recolección (Hernández; Fernández & baptista, 2018).

La entrevista en la investigación cualitativa, se caracteriza por los elementos del propósito para obtener la información en relación con el tema objeto de estudio, además, busca profundizar con precisión, consiguiendo los significados que expresan los participantes; de igual forma, el entrevistador (investigador o investigadores) debe tener una buena actitud en el desarrollo asistiendo de forma continua, para extraer coherente y profundamente el discurso del entrevistado (Sandoval, 2002). Es tener en cuenta, que este instrumento, con frecuencia y en muchas ocasiones va naturalmente en la investigación (Hernández; Fernández & baptista, 2018).

3.5.2 Fuentes de información secundaria.

3.5.2.1 Análisis documental

La importancia del espacio documental, requiere de búsqueda de lecturas, interpretación y apropiación de toda la información relacionada con el tema objeto de estudio (Vásquez, 2020). Las investigaciones desarrolladas bajo la etapa de documentación proporcionando facilidades de extracción y paso a los documentos digitales, libros, leyes, resoluciones decretos tanto nacionales, regionales y locales, fallos judiciales, disciplinarios y enciclopedias referentes al estudio. Por ello, la digitalización en papel convirtiéndose en bienes públicos al servicio de investigadores o cualquier persona interesada, no es ajeno porque las instituciones publica o privadas publican y deben promover la consultas a las fuentes documentales, además muchas revistas en base de datos que sirven como red (Orellana & Sánchez, 2006).

La oficina de CI de la alcaldía municipal de Aguachica, no es ajena a este proceso, debido a que deben tener una fuente, desde todos los tipos de vista para encontrar todo los procedimientos encausados en el desarrollo de sus funciones, entre ellos, el diagrama de flujo o flujograma de los procesos para llevar a cabo una investigación disciplinario, la contestación de los derechos de petición, el traslado de la apelación del fallo, entre otros (Bagur, et al, 2021). Todos estos documentos y métodos servirán como base para esta parte correspondiente al análisis documento, por ello, se convierte en el análisis de forma técnica llena de rutinas buscando detallar unificada y sistemática la facilidad de su recuperación (Dulzaides & Molina, 2004).

3.6 Procedimiento.

El análisis, forma y metodología de la tabulación de la información que se recolectará, será de la examinación y aplicación de los instrumentos de recolección descrito anteriormente (Galeano, 2020). Seguidamente, se relatará el avance y planeación de gran relevancia y aporte de los investigadores:

Una vez recolectada la información fuente de análisis y tabulación se agrupan en una tabla que sirve como matriz, se le otorga un nombre al archivo, posteriormente se limpian los errores forma manual, se procede a analizarlos para interpretarlos de acuerdo a los objetivos de la investigación (Sandoval, 2002). La información recolectada, es manipulada y sistematizada en un computador u ordenador de propiedad de algunos de los investigadores (Galeano, 2020). Seguidamente, se centrará en la interpretación de los resultados del enfoque cualitativo con procedimientos de unidades de análisis, categorías, subcategorías y descriptores (Hernández, Fernández y Baptista, 2020). Finalmente, todo lo anteriormente incluido, es el registro claro y eficiente conforme a lo planteado.

3.7 Análisis para el Procesamiento de la Información

En este aparte, se describirá la forma en cómo, se desarrollaran cada uno de los objetivos específicos de la investigación, los cuales fueron develado anteriormente, ellos deben estar

sistematizados y adaptados a la metodología junto con las herramientas de recolección de información

3.7.1 Desarrollo del primer objetivo.

3.7.1.1 Diagnosticar el proceso de funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar.

Inicialmente, se hace un análisis mediante las herramientas de la administración de empresa como la matriz DOFA, en ellas se detectan las **D**ebilidades correspondiente a todo lo relacionado con su funcionamiento incluyendo el personal que trabaja en la dependencia; De igual forma, se hace con las **O**portunidades, las cuales, son las que reflejan la parte externa de la oficina, como por ejemplo las leyes, decretos y demás normas que la regulan para su normal funcionamiento; Posteriormente, se buscan las **F**ortalezas que tiene la oficina en todos los sentidos, sin dejar nada por fuera para ser más exacto en su análisis, es de conocer, que esta sección se estudia solo en la parte interna de la oficina y excluye lo demás; y por último las **A**menazas, en esta parte del análisis se identifican lo relacionado de la parte externa, pero, que no sea manejable por la oficina y están los elementos de otros aspectos que se deben tener en cuenta para su normal desarrollo.

Finalmente, este primer objetivo se realiza con la aplicación de la entrevista como instrumento de recolección de información y aplicando lo anteriormente descrito, para arrojar datos que posteriormente se lleva a un análisis final tanto del objetivo presente y a nivel general para que ayude a construir el cumplimiento del objetivo general, él va a permitir manifestar el estado actual de la oficina, ofreciendo los elementos necesarios mínimos y extenso, desde, todas las parte dependiendo de su funcionamiento, todo esto y lo anterior, lleva al reconocimiento institucional para la existencia de la misma.

3.7.2 Desarrollo del segundo objetivo.

3.7.2.1 Identificar de los procedimientos según la Ley 1437 del 2011, 1474 del 2011, 734 del 2002 y 87 de 1993, para el funcionamiento de la oficina de CID de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar, de manera eficiente y eficaz.

Una vez desarrollado el primer objetivo como trabajo de campo con el análisis de la oficina, se desarrolla el presente con la aplicación del análisis o información documental, lo va a permitir que realicen matrices como con sus respectivos nombres, posteriormente se limpian los errores de forma manual, mediante el análisis de los investigadores llegando a la interpretación en cumplimiento del segundo objetivo del trabajo aquí presente (Hernández, Fernández y Baptista, 2020). En la segunda herramienta de recolección se describen y se analizan todas las normas como la Ley 734 del 2002, Ley 599 del 2000 código penal, Ley 1762 del 2015, Ley 1474 del 2011 estatuto anticorrupción, Ley 1437 del 2011, entre otras.

Finalmente, los datos emergido de los instrumentos de la entrevista y del análisis documental, serán registrados en la computadora, se trabajará de forma manual en unidades de análisis, categorías, subcategorías y descriptores de manera sistematizadas centrado en los resultados (Galeano, 2020). La tabulación, automatización y análisis de la información, es mediadores entre la recolección y generación de registros y riguroso permitiendo ordenar una gran cantidad generada de manera ágil y eficiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2020).

3.7.3 Desarrollo del tercer objetivo.

3.7.3.1 Proponer un modelo de proceso que fundamente los procedimientos de Quejas radicadas y registradas, investigaciones e Indagaciones disciplinarias preliminares Archivo documental del proceso y mecanismos de custodia de la información, Recursos interpuestos y recursos resueltos, y actividades de prevención.

Este aparte se desarrollará con un análisis documental de proceso y procedimientos, que permita establecer un macropceso que vaya desde la colocación de la querrela como parte inicial hasta su culminación, todo el proceso debe estar representado con figuras y métodos acordes a los establecidos en las leyes colombianas como: la Ley 734 del 2002, Ley 599 del 2000 código penal,

Ley 1762 del 2015, Ley 1474 del 2011 estatuto anticorrupción, Ley 1437 del 2011, entre otras. Todas estas normas aterrizadas, llevan a la forma del procesamiento de los datos y de la información de reserva con todos los protocolos de seguridad, además de identificar las leyes, decretos y resoluciones que asegura el manejo de los sistemas y métodos sistemáticos para llegar a la parte final, ya sea, para sancionar o absolver dichos querellas o denuncias disciplinarias.

4 Esquema Temático

4.1 Diagnosticar el proceso de funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar.

El presente objetivo se realizó con un análisis mediante la herramienta administrativas matriz DOFA (**D**ebilidades, **O**portunidades, **F**ortaleza y **A**menaza), que sale de la entrevista con la funcionaria encargada en estos momentos, donde se tomaron todo los elementos relacionado con su funcionamiento incluyendo los funcionarios de la dependencia; como **D**ebilidades, cuales son los puntos neurálgicos con la oficina y con el proceso, todo fue interno; De igual forma, con las **O**portunidades, las cuáles que reflejaron la parte externa de la oficina, como por ejemplo las leyes, decretos y demás normas que la regulan para su normal funcionamiento; Posteriormente; además se identificaron las **F**ortalezas que tiene la oficina en todos los sentidos tanto administrativos como operativos, sin dejar nada por fuera, para ser más exacto en su análisis, es de conocer, que este sección, se estudia solo en la parte interna de la oficina y excluye lo demás (Ver tabla 2).

Por ultimo las **A**menazas, en esta parte del análisis se identifican lo relacionado de la parte externa, pero, que no sea manejable por la oficina y están los aspectos que se tuvieron cuenta en su desarrollo normal (Ver tabla 2)

Tabla 2. Análisis del estado actual de la oficina de control interno

Debilidades	Oportunidades
<p>D1. Existe la oficina de control interno disciplinario, pero el puesto se encuentra acéfalo.</p> <p>D2. Existe hay una secretaria que no tiene mayor información sobre los procesos disciplinario.</p> <p>D3. No hay procesos en cursos, porque creen que las personas les da miedo demandar.</p> <p>D4. No existe flujograma del proceso desde el inicio hasta el final de un proceso disciplinario.</p>	<p>O1. Que no existe un proceso como tal y se puede establecer para arrancar con pie bien.</p> <p>O2. Es un órgano lleno de muchas expectativas para mejor en cumplimiento de la Ley 734 del 2002.</p> <p>O3. Cuenta con el apoyo de las fuerzas armada y militares del país, además del apoyo de las personerías y fuentes de comunicación y difusivo.</p> <p>O4. Las indagaciones se hacen directamente por el funcionario jefe y la secretaria es la escribiente, de igual forma, todo se hace en audiencia dentro de los términos legales por la Ley 734 del 2002 y la 1437 del 2011 Ley de procedimiento.</p>

<p>D5. Existe una funcionaria para la recepción de las denuncias, pero no hay una forma reservada para establecer mecanismo de seguridad.</p> <p>D6. La oficina no cuenta con todos los elementos, herramienta y personal mínimo necesario para realizar las actividades de los procesos disciplinarios.</p> <p>D7. Los procesos disciplinarios son un poco lentos, por la magnitud y celeridad que se debe dar a las denuncias.</p>	<p>O5. Hacer oficios a las diferentes entidades del gobierno nacional para que puedan gestionar los elementos necesarios y pueda funcionar de la mejor manera.</p> <p>O6. Los fallos disciplinarios son notificado en estrado o en la misma audiencia y debe ser citados solamente para eso.</p> <p>O7. Muchas cosa que mejorar, la oficina apenas está empezando, por lo menos se empieza de cero para arrancar con todos los elementos necesarios.</p>
Fortalezas	Amenazas
<p>F1. Establece su propio derrotero para mantener los procesos de investigación disciplinaria.</p> <p>F2. Determina su flujograma de procedimientos con los elementos mínimos necesarios en los procesos y procedimientos disciplinarios</p> <p>F3. Ampliar de forma sistemática la planta de personal colaborador en la oficina de control interno disciplinaria.</p> <p>F4. Tiene el apoyo de las instituciones del estado y directamente del presidente de la república de Colombia por pertenecer directa de su rama según la Ley.</p>	<p>A1. Cambio de las leyes en cualquier momento.</p> <p>A2. Medidas sanitarias por los gobiernos de turno.</p> <p>A3. Que no encuentre apoyo en el gobierno nacional, regional y local.</p>
Fuente: autores, 2022	

Finalmente con el desarrollo de la matriz DOFA se diagnosticó el estado actual de la dependencia de control interno disciplinario, encontrándose todos los elementos expuesto en la tabal 2, situación que deja claro existe una series de falencias, que están contra la Ley, como el caso que la oficina, hasta la fecha no ha nombrado a nadie para ejercer la funciones, que establece la Ley 734 del 2002 (Código Disciplinario Único) y la 1437 del 2011 (Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

4.2 Identificar de los procedimientos según la Ley 1437 del 2011, 1474 del 2011, 734 del 2002 y 87 de 1993, para el funcionamiento de la oficina de CID de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar, de manera eficiente y eficaz.

Este segundo objetivo, se trabajó con el análisis de la oficina desde el punto de vista de la Ley 1474 del 2011 estatuto anticorrupción; Ley 1437 del 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 734 del 2002 y 87 del 1993 entre otras, en este caso se toman estas leyes, se analiza su proceder permitiendo realizar matrices como con su respectivos nombres, proceso y procedimiento de forma manual, mediante el análisis de los investigadores llegando a la interpretación en cumplimiento, esto como parte del segundo objetivo y la segunda herramienta de recolección citada anteriormente. Finalmente, los datos emergidos de los instrumentos serán develados de la siguiente manera:

Tabla 3. Aplicabilidad de la Ley 1437 del 2011, código de procedimiento administrativo

Detalle de la Ley	Artículos aplicados
	<p>Artículo 1. Finalidad de la parte primera. Las normas de esta Parte Primera tienen como finalidad proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares.</p> <p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las normas se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.</p> <p>Las autoridades sujetarán sus actuaciones a los procedimientos que se establecen en este Código, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales. En lo no previsto en los mismos se aplicarán las disposiciones de este Código.</p>

<p>LEY 1437 DE 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p>ARTÍCULO 3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.</p> <p>Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.</p> <p>ARTÍCULO 4. Formas de iniciar las actuaciones administrativas. Las actuaciones administrativas podrán iniciarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés general. 2. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés particular. 3. Por quienes obren en cumplimiento de una obligación o deber legal. 4. Por las autoridades, oficiosamente. <p>ARTÍCULO 6. Deberes de las personas. Correlativamente con los derechos que les asisten, las personas tienen, en las actuaciones ante las autoridades, los siguientes deberes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acatar la Constitución y las leyes. 2. Obrar conforme al principio de buena fe, absteniéndose de emplear maniobras dilatorias en las actuaciones, y de efectuar o aportar, a sabiendas, declaraciones o documentos falsos o hacer afirmaciones temerarias, entre otras conductas. 3. Ejercer con responsabilidad sus derechos, y en consecuencia abstenerse de reiterar solicitudes evidentemente improcedentes.
--	---

	<p>4. Observar un trato respetuoso con los servidores públicos.</p> <p>ARTÍCULO 7. Deberes de las autoridades en la atención al público. Las autoridades tendrán, frente a las personas que ante ellas acudan y en relación con los asuntos que tramiten, los siguientes deberes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dar trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.2. Garantizar atención personal al público, como mínimo durante cuarenta (40) horas a la semana, las cuales se distribuirán en horarios que satisfagan las necesidades del servicio.3. Atender a todas las personas que hubieran ingresado a sus oficinas dentro del horario normal de atención.4. Establecer un sistema de turnos acorde con las necesidades del servicio y las nuevas tecnologías, para la ordenada atención de peticiones, quejas, denuncias o reclamos, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 6 del artículo 5 de este Código.5. Expedir, hacer visible y actualizar anualmente una carta de trato digno al usuario donde la respectiva autoridad especifique todos los derechos de los usuarios y los medios puestos a su disposición para garantizarlos efectivamente.6. Tramitar las peticiones que lleguen vía fax o por medios electrónicos, de conformidad con lo previsto en el numeral 1 del artículo 5 de este Código.7. Atribuir a dependencias especializadas la función de atender quejas y reclamos, y dar orientación al público.8. Adoptar medios tecnológicos para el trámite y resolución de peticiones, y permitir el uso de medios alternativos para quienes no dispongan de aquellos.
--	--

	<p>9. Habilitar espacios idóneos para la consulta de expedientes y documentos, así como para la atención cómoda y ordenada del público.</p> <p>10. Todos los demás que señalen la Constitución, la ley y los reglamentos.</p> <p>ARTÍCULO 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o
--	---

	<p>pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.</p> <p>7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.</p> <p>8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.</p> <p>9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.</p> <p>10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.</p> <p>11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.</p> <p>12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.</p>
--	---

	<p>13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.</p> <p>14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.</p> <p>15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.</p> <p>16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.</p> <p>ARTÍCULO 12. Trámite de los impedimentos y recusaciones. En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.</p> <p>La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.</p> <p>Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.</p>
--	--

	<p>La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.</p>
<p>Fuente: Ley 1437 del 2011</p>	

Tabla 4. Aplicabilidad de la Ley 1474 del 2011, anticorrupción

Detalle de Ley	Artículos
<p>Ley 1474 del 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y</p>	<p>Artículo 1. Inhabilidad para contratar de quienes incurran en actos de corrupción.</p> <p>Artículo 2. Inhabilidad para contratar de quienes financien campañas políticas. El numeral 1 del artículo 8 de la Ley 80 de 1993.</p> <p>Artículo 3. Prohibición para que ex servidores públicos gestionen intereses privados.</p> <p>ARTÍCULO 4. Inhabilidad para que ex empleados públicos contraten con el Estado.</p> <p>CAPÍTULO I: MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.</p> <p>ARTÍCULO 5. Quien haya celebrado un contrato estatal de obra pública, de concesión, suministro de medicamentos y de alimentos o su cónyuge, compañero o compañera permanente, pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y/o primero civil o sus socios en sociedades distintas de las anónimas abiertas, con las entidades a que se refiere el artículo 2 de la Ley 80 de 1993, durante el plazo de ejecución y hasta la liquidación del mismo, no podrán celebrar contratos de interventoría con la misma entidad.</p>

<p>sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.</p>	<p>ARTÍCULO 6. Acción de repetición. El numeral 2 del artículo 8 de la Ley 678 de 2001 quedará así:</p> <p>2. El Ministerio de Justicia y del Derecho, a través de la Dirección de Defensa Judicial de la Nación o quien haga sus veces.</p> <p>ARTÍCULO 7. Responsabilidad de los Revisores Fiscales. Adiciónese un numeral 5) al artículo 26 de la Ley 43 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>5. Los revisores fiscales tendrán la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción así como la presunta realización de un delito contra la administración pública, un delito contra el orden económico y social, o un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo. También deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la sociedad. Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos. Para los efectos de este artículo, no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales.</p> <p>ARTÍCULO 8. Designación de responsable del control interno. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, que quedará así:</p> <p>Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción.</p> <p>Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador.</p>
---	---

PARÁGRAFO 1. Para desempeñar el cargo de asesor, coordinador o de auditor interno se deberá acreditar formación profesional y experiencia mínima de tres (3) años en asuntos del control interno.

(Parágrafo Derogado por el Art. 166 del Decreto 403 de 2020)

PARÁGRAFO 2. El auditor interno, o quien haga sus veces, contará con el personal multidisciplinario que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del mismo. La selección de dicho personal no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente.

ARTÍCULO 9. Reportes del responsable de control interno. Modifíquese el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, que quedará así:

El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en una entidad de la rama ejecutiva del orden nacional será un servidor público de libre nombramiento y remoción, designado por el Presidente de la República.

Este servidor público, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones..

El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.

Los informes de los funcionarios del control interno tendrán valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales cuando las autoridades pertinentes así lo soliciten.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para ajustar el periodo de qué trata el presente artículo, los responsables del Control Interno que estuvieren

ocupando el cargo al 31 de diciembre del 2011, permanecerán en el mismo hasta que el Gobernador o Alcalde haga la designación del nuevo funcionario, conforme a la fecha prevista en el presente artículo.

ARTÍCULO 11. Control y vigilancia en el sector de la seguridad social en salud.

1. Obligación y control. Las instituciones sometidas al control y vigilancia de la Superintendencia Nacional de Salud, estarán obligadas a adoptar medidas de control apropiadas y suficientes, orientadas a evitar que se generen fraudes en el sistema de seguridad social en salud.

2. Mecanismos de control. Para los efectos del numeral anterior, esas instituciones en cuanto les sean aplicables adoptarán mecanismos y reglas de conducta que deberán observar sus representantes legales, directores, administradores y funcionarios, con los siguientes propósitos:

a) Identificar adecuadamente a sus afiliados, su actividad económica, vínculo laboral y salario;

b) Establecer la frecuencia y magnitud con la cual sus usuarios utilizan el sistema de seguridad social en salud;

c) Reportar de forma inmediata y suficiente a la Comisión Nacional de Precios de Medicamentos y Dispositivos Médicos ?CNPMD?, cualquier sobre costo en la venta u ofrecimiento de medicamentos e insumos;

d) Reportar de forma inmediata y suficiente al Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, Invima, la falsificación de medicamentos e insumos y el suministro de medicamentos vencidos, sin perjuicio de las denuncias penales correspondientes;

e) Reportar de forma inmediata y suficiente a la Unidad Administrativa de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y a la Superintendencia Nacional de Salud

	<p>cualquier información relevante cuando puedan presentarse eventos de afiliación fraudulenta o de fraude en los aportes a la seguridad social para lo de su competencia;</p> <p>f) Los demás que señale el Gobierno Nacional.</p> <p>3. Adopción de procedimientos. Para efectos de implementar los mecanismos de control a que se refiere el numeral anterior, las entidades vigiladas deberán diseñar y poner en práctica procedimientos específicos, y designar funcionarios responsables de verificar el adecuado cumplimiento de dichos procedimientos.</p> <p>4. A partir de la expedición de la presente ley, ninguna entidad prestadora del servicio de salud en cualquiera de sus modalidades, incluidas las cooperativas podrán hacer ningún tipo de donaciones a campañas políticas o actividades que no tenga relación con la prestación del servicio.</p> <p>ARTÍCULO 34-3. CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. Para efectos de la graduación de las sanciones de que trata el Artículo 34 de la Ley 1474 de 2011, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>Circunstancias Agravantes:</p> <p>a) El daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.</p> <p>b) El beneficio económico obtenido o pretendido por el infractor para sí o a favor de un tercero.</p> <p>c) La reincidencia en la comisión de la infracción.</p> <p>d) La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión y la conducta procesal del investigado.</p>
--	---

e) La utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.

f) La renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
Circunstancias Atenuantes:

a) El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas salvo que se esté en presencia de reiteración de conductas.

b) El grado de cumplimiento de las medidas cautelares.

c) La realización de un proceso adecuado de debida diligencia, en caso que la persona jurídica o la sucursal de sociedad extranjera domiciliadas en Colombia hayan sido adquiridas por un tercero, con posterioridad a los hechos de corrupción.

d) Que la persona jurídica o sucursal de sociedad extranjera domiciliada en Colombia hayan entregado pruebas relacionadas con la comisión de los delitos del Artículo 34 de esta ley por parte de sus administradores, funcionarios o empleados involucrados.

e) Haber puesto en conocimiento de las autoridades de inspección, vigilancia y control la infracción.

f) Adoptar medidas y acciones que, a juicio de la autoridad administrativa encargada de llevar la investigación, razonablemente permitan prevenir futuros actos de corrupción.

g) Abstenerse de ejecutar los negocios jurídicos o de ejercer los derechos obtenidos mediante la ejecución de actos de corrupción.

ARTÍCULO 34-5. INICIO DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA. Mediante la integración del Sistema Único de Gestión de Información de la actividad litigiosa de la Nación con el sistema de información de la Rama Judicial y de la Fiscalía

General de la Nación, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado recaudará la información sobre principios de oportunidad en firme y sentencias condenatorias ejecutoriadas, impuestas por los delitos mencionados en la presente Ley y requerirá a la Cámara de Comercio o a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales- UGPP, según corresponda, para que en un término de quince (15) días hábiles, informe las sociedades y las sucursales de sociedades extranjeras en las que las personas condenadas o beneficiadas con principio de oportunidad actúan como administradores, funcionarios o empleados, respectivamente.

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado remitirá en el término de treinta (30) días hábiles a las autoridades administrativas competentes las decisiones sobre principios de oportunidad en firme y sentencias condenatorias ejecutoriadas, proferidos por los delitos señalados en el presente capítulo, contra personas que funjan o hayan fungido como administradores, o funcionarios o empleados de la persona jurídica o sucursal de sociedad extranjera domiciliadas en Colombia a fin de que se inicie el proceso administrativo sancionatorio correspondiente.

ARTÍCULO 34-6. CADUCIDAD DE LAS INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS. La facultad sancionatoria administrativa prevista en el Artículo 34 de la Ley 1474 de 2011 podrá ejercerse por las autoridades competentes en el término de diez (10) años, contados a partir de la ejecutoria de la sentencia judicial, mediante la cual se declare la responsabilidad penal de los administradores, funcionarios o empleados de las personas jurídicas o sucursales de sociedades extranjeras domiciliadas en Colombia o en firme el reconocimiento de un principio de oportunidad en favor de los mismos, que hayan quedado ejecutoriados o en firme con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley e independientemente de la fecha de comisión de la conducta punible por parte de las personas naturales.

Constituye falta gravísima para el funcionario de la autoridad competente que no inicie actuación administrativa, estando obligado a ello, conforme los Artículos 34, 34- 1 y 34-5 de la Ley 1474 de 2011.

ARTÍCULO 35. Ampliación de términos para investigación. El artículo 175 de la Ley 906 de 2004 tendrá un párrafo, el cual quedará así:

PARÁGRAFO. En los procesos por delitos de competencia de los jueces penales del circuito especializados, por delitos contra la Administración Pública y por delitos contra el patrimonio económico que recaigan sobre bienes del Estado respecto de los cuales proceda la detención preventiva, los anteriores términos se duplicarán cuando sean tres (3) o más los imputados o los delitos objeto de investigación.

ARTÍCULO 36. Operaciones encubiertas contra la corrupción. La Ley 906 de 2004 tendrá un artículo 242 A, el cual quedará así:

Los mecanismos contemplados en los artículos 241 y 242 podrán utilizarse cuando se verifique la posible existencia de hechos constitutivos de delitos contra la Administración Pública en una entidad pública.

Cuando en investigaciones de corrupción, el agente encubierto, en desarrollo de la operación, cometa delitos contra la Administración Pública en coparticipación con la persona investigada, quedará exonerado de responsabilidad, salvo que exista un verdadero acuerdo criminal ajeno a la operación encubierta, mientras que el indiciado o imputado responderá por el delito correspondiente.

ARTÍCULO 37. Pruebas anticipadas. El artículo 284 de la Ley 906 de 2004 tendrá un párrafo cuarto, el cual quedará así:

PARÁGRAFO 1. En las investigaciones que versen sobre delitos de competencia de los jueces penales del circuito especializados, por delitos contra la Administración Pública y por delitos contra el patrimonio económico que recaigan sobre bienes del Estado respecto de los cuales proceda la detención preventiva, será posible practicar como prueba anticipada el testimonio de quien haya recibido amenazas contra su vida o la de su familia por razón de los hechos que conoce; así mismo, procederá la práctica de dicha prueba anticipada cuando contra el

testigo curse un trámite de extradición en el cual se hubiere rendido concepto favorable por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia.

La prueba deberá practicarse antes de que quede en firme la decisión del Presidente de la República de conceder la extradición.

CAPÍTULO III: MEDIDAS DISCIPLINARIAS PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

ARTÍCULO 41. Funciones disciplinaria de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. Además de lo previsto en la Constitución Política la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura o de los Consejos Seccionales según el caso, examinará la conducta y sancionará las faltas de los auxiliares de la Justicia.

ARTÍCULO 42. Poder preferente de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. La Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura a solicitud de parte u oficiosamente ejercerá el poder preferente jurisdiccional disciplinario, en relación con los procesos que son competencia de sus seccionales, respetando el debido proceso y la doble instancia; igualmente podrá disponer el cambio de radicación de los mismos, en cualquier etapa. (INEXEQUIBLE)

Para el cumplimiento de estas funciones y las de su competencia creará por medio de su reglamento interno las salas de decisión pertinentes".

ARTÍCULO 43. Prohibición de represalias. Adiciónese un numeral nuevo al artículo 48 de la Ley 734 de 2002, el cual quedará así

"ARTÍCULO 48. Faltas Gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:

64. Sin perjuicio de la adopción de las medidas previstas en la Ley 1010 de 2006, cometer, directa o

indirectamente, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, acto arbitrario e injustificado contra otro servidor público que haya denunciado hechos de corrupción".

ARTÍCULO 44. Sujetos disciplinables. El artículo 53 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

El presente régimen se aplica a los particulares que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; también a quienes ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tienen que ver con estas, y a quienes administren recursos públicos u oficiales.

Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice funciones administrativas o actividades propias de los órganos del Estado, que permiten el cumplimiento de los cometidos estatales, así como el que ejerce la facultad sancionadora del Estado; lo que se acreditará, entre otras manifestaciones, cada vez que ordene o señale conductas, expida actos unilaterales o ejerza poderes coercitivos.

Administran recursos públicos aquellos particulares que recaudan, custodian, liquidan o disponen el uso de rentas parafiscales, de rentas que hacen parte del presupuesto de las entidades públicas o que estas últimas han destinado para su utilización con fines específicos.

No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias.

Cuando se trate de personas jurídicas la responsabilidad disciplinaria será exigible del representante legal o de los miembros de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 45. Responsabilidad del interventor por faltas gravísimas. Modifíquese el numeral 11 del artículo 55 de la Ley 734 de 2002, el cual quedará así:

11. Las consagradas en los numerales 2, 3, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 26, 27, 28, 34, 40, 42, 43, 50, 51, 52, 55, 56, y 59, párrafo 4, del artículo 48 de esta ley cuando resulten compatibles con la función.

ARTÍCULO 46. Notificaciones. El artículo 105 de la Ley 734 de 2002 tendrá un inciso segundo, el cual quedará así:

De esta forma se notificarán los autos de cierre de investigación y el que ordene el traslado para alegatos de conclusión.

ARTÍCULO 47. Procedencia de la revocatoria directa. El artículo 122 de la Ley 734 quedará así:

Los fallos sancionatorios y autos de archivo podrán ser revocados de oficio o a petición del sancionado, por el Procurador General de la Nación o por quien los profirió. El quejoso podrá solicitar la revocatoria del auto de archivo.

ARTÍCULO 48. Competencia. El artículo 123 de la Ley 734 de 2002 quedará así:

Los fallos sancionatorios y autos de archivo podrán ser revocados por el funcionario que los hubiere proferido o por su superior funcional.

PARÁGRAFO . El Procurador General de la Nación podrá revocar de oficio los fallos sancionatorios, los autos de archivo y el fallo absolutorio, en este último evento cuando se trate de faltas disciplinarias que constituyen violaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, expedidos por cualquier funcionario de la Procuraduría o autoridad disciplinaria, o asumir directamente el conocimiento de la petición de revocatoria, cuando lo considere necesario, caso en el cual proferirá la decisión correspondiente.

ARTÍCULO 49. Causal de revocación de las decisiones disciplinarias. El artículo 124 de la Ley 734 de 2002 quedará así:

En los casos referidos por las disposiciones anteriores, los fallos sancionatorios, los autos de archivo y el fallo absolutorio son revocables sólo cuando infrinjan manifiestamente las normas constitucionales, legales o reglamentarias en que deban fundarse. Igualmente cuando con ellos se vulneren o amenacen manifiestamente los derechos fundamentales.

ARTÍCULO 50. Medios de prueba. El inciso primero del artículo 130 de la Ley 734 quedará así:

Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección o visita especial, y los documentos, y cualquier otro medio técnico científico que no viole el ordenamiento jurídico, los cuales se practicarán de acuerdo con las reglas previstas en la Ley 600 de 2000, en cuanto sean compatibles con la naturaleza y reglas del derecho disciplinario.

ARTÍCULO 51. Prueba trasladada. El artículo 135 de la Ley 734 quedará así:

Las pruebas practicadas válidamente en una actuación judicial o administrativa, dentro o fuera del país y los medios materiales de prueba, podrán trasladarse a la actuación disciplinaria mediante copias autorizadas por el respectivo funcionario y serán apreciadas conforme a las reglas previstas en este código.

También podrán trasladarse los elementos materiales de prueba o evidencias físicas que la Fiscalía General de la Nación haya descubierto con la presentación del escrito de acusación en el proceso penal, aun cuando ellos no hayan sido introducidos y controvertidos en la audiencia del juicio y no tengan por consiguiente la calidad de pruebas. Estos elementos materiales de prueba o evidencias físicas deberán ser sometidos a contradicción dentro del proceso disciplinario.

Cuando la Procuraduría General de la Nación o el Consejo Superior de la Judicatura necesiten información acerca de una investigación penal en curso o requieran trasladar a la actuación disciplinaria

elementos materiales de prueba o evidencias físicas que no hayan sido descubiertos, así lo solicitarán al Fiscal General de la Nación. En cada caso, el Fiscal General evaluará la solicitud y determinará qué información o elementos materiales de prueba o evidencias físicas puede entregar, sin afectar la investigación penal ni poner en riesgo el éxito de la misma.

ARTÍCULO 52. Término de la investigación disciplinaria. Los dos primeros incisos del artículo 156 de la Ley 734 quedarán así:

El término de la investigación disciplinaria será de doce meses, contados a partir de la decisión de apertura.

En los procesos que se adelanten por faltas gravísimas, la investigación disciplinaria no podrá exceder de dieciocho meses. Este término podrá aumentarse hasta en una tercera parte, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados.

ARTÍCULO 53. Decisión de cierre de investigación. La Ley 734 de 2002 tendrá un artículo 160 A, el cual quedará así:

Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación notificable y que sólo admitirá el recurso de reposición, declarará cerrada la investigación.

En firme la providencia anterior, la evaluación de la investigación disciplinaria se verificará en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

ARTÍCULO 54. Término probatorio. El inciso primero del artículo 168 de la Ley 734 de 2002 quedará así:

Vencido el término señalado en el artículo 166, el funcionario competente resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que

hubieren sido solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad.

ARTÍCULO 55. Traslado para alegatos de conclusión. El artículo 169 de la Ley 734 de 2002 quedará así:

Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las señaladas en la etapa de juicio disciplinario, el funcionario de conocimiento mediante auto de sustanciación notificable ordenará traslado común de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos de conclusión.

ARTÍCULO 56. Término para fallar. La Ley 734 de 2002 tendrá un artículo 169 A, el cual quedará así:

El funcionario de conocimiento proferirá el fallo dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión.

(Derogado por el art. 265 de la Ley 1952 de 2019)

ARTÍCULO 57. Aplicación del procedimiento verbal. El artículo 175 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

El procedimiento verbal se adelantará contra los servidores públicos en los casos en que el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta, cuando haya confesión y en todo caso cuando la falta sea leve.

También se aplicará el procedimiento verbal para las faltas gravísimas contempladas en el artículo 48 numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62 de esta ley.

En los eventos contemplados en los incisos anteriores, se citará a audiencia, en cualquier estado de la actuación, hasta antes de proferir pliego de cargos.

En todo caso, y cualquiera que fuere el sujeto disciplinable, si al momento de valorar sobre la decisión de apertura de investigación estuvieren dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos se citará a audiencia.

(Derogado por el art. 265 de la Ley 1952 de 2019)

(Nota: Expresión subrayada declarada EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-370 de 2012.)

ARTÍCULO 58. Procedimiento verbal. El artículo 177 de la Ley 734 de 2002 quedará así:

Calificado el procedimiento a seguir conforme a las normas anteriores, el funcionario competente, mediante auto que debe notificarse personalmente, ordenará adelantar proceso verbal y citará a audiencia al posible responsable.

En el auto que ordena adelantar proceso verbal, debe consignarse la identificación del funcionario cuestionado, el cargo o empleo desempeñado, una relación sucinta de los hechos reputados irregulares y de las normas que los tipifican, la relación de las pruebas tomadas en cuenta y de las que se van a ordenar, lo mismo que la responsabilidad que se estima puede haber al funcionario cuestionado.

La audiencia debe iniciar no antes de cinco (5) ni después de quince (15) días de la fecha del auto que la ordena. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Al inicio de la audiencia, a la que el investigado puede asistir solo o asistido de abogado, podrá dar su propia versión de los hechos y aportar y solicitar pruebas, las cuales serán practicadas en la misma diligencia, dentro del término improrrogable de tres (3) días. Si no fuere posible hacerlo se suspenderá la audiencia por el

término máximo de cinco (5) días y se señalará fecha para la práctica de la prueba o pruebas pendientes.

Las pruebas se practicarán conforme se regulan para el proceso ordinario, haciéndolas compatibles con las formas propias del proceso verbal.

Podrá ordenarse la práctica de pruebas por comisionado, cuando sea necesario y procedente. La negativa a decretar y practicar pruebas, por inconducentes, impertinentes o superfluas, debe ser motivada.

El director del proceso podrá ordenar un receso, por el tiempo que estime indispensable, para que las partes presenten los alegatos de conclusión, el cual será de mínimo tres (3) días y máximo de diez (10) días. De la misma manera podrá proceder en aquellos eventos que no estén previstos y que hagan necesaria tal medida. Contra esta decisión no cabe ningún recurso.

De la audiencia se levantará acta en la que se consignará sucintamente lo ocurrido en ella. Todas las decisiones se notifican en estrados.

(Derogado por el art. 265 de la Ley 1952 de 2019)

(Nota: Expresión subrayada declarada EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-370 de 2012, en el entendido que este término solamente comenzará a correr a partir de la notificación del auto que ordena adelantar el proceso verbal.)

ARTÍCULO 59. Recursos. El artículo 180 de la Ley 734 de 2002 quedará así:

El recurso de reposición procede contra las decisiones que niegan la práctica de pruebas, las nulidades y la recusación, el cual debe interponerse y sustentarse verbalmente en el momento en que se profiera la decisión. El director del proceso, a continuación, decidirá oral y motivadamente sobre lo planteado en el recurso.

El recurso de apelación cabe contra el auto que niega pruebas, contra el que rechaza la recusación y contra el fallo de primera instancia, debe sustentarse verbalmente en la misma audiencia, una vez proferido y notificado el fallo en estrados. Inmediatamente se decidirá sobre su otorgamiento.

(Nota: Inciso declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencias C-315 de 2012 y C-401 de 2013)

Procede el recurso de reposición cuando el procedimiento sea de única instancia, el cual deberá interponerse y sustentarse una vez se produzca la notificación en estrados, agotado lo cual se decidirá el mismo.

Las decisiones de segunda instancia se adoptarán conforme al procedimiento escrito.

De proceder la recusación, el ad quem revocará la decisión y devolverá el proceso para que se tramite por el que sea designado.

En caso de revocarse la decisión que negó la práctica de pruebas, el ad quem las decretará y practicará. También podrá decretar de oficio las que estime necesarias para resolver el fondo del asunto, debiendo garantizar el derecho de contradicción.

(Nota: Inciso declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-401 de 2013.)

Antes de proferir el fallo, las partes podrán presentar alegatos de conclusión, para lo cual dispondrán de un término de traslado de dos (2) días, contados a partir del día siguiente al de la notificación por estado, que es de un día.

El adquem dispone de diez (10) días para proferir el fallo de segunda instancia. Este se ampliará en otro tanto si debe ordenar y practicar pruebas.

ARTÍCULO 60. Procedencia del procedimiento disciplinario especial ante el Procurador General de la

Nación. El artículo 182 de la Ley 734 de 2002 tendrá un inciso segundo, el cual quedará así:

El Procurador General de la Nación también podrá aplicar este procedimiento especial para los casos en que su competencia para disciplinar sea en única instancia.

ARTÍCULO 62. Conformación de la Comisión Nacional para la Moralización. Créase la Comisión Nacional para la Moralización, integrada por:

- a) El Presidente de la República;
- b) El Ministro del Interior y de Justicia;
- c) El Procurador General de la Nación;
- d) El Contralor General de la República;
- e) El Auditor General de la República;
- f) El Presidente del Senado y de la Cámara de Representantes;
- g) El Fiscal General de la Nación;
- h) El Presidente de la Corte Suprema de Justicia;
- i) El Presidente del Consejo de Estado;
- j) El Director del Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción;
- k) El Consejero Presidencial para el Buen Gobierno y la Transparencia;
- l) El Defensor del Pueblo.

(Ver numeral 9, artículo 1.3.1, Decreto 1081 de 2015)

ARTÍCULO 63. Presidencia de la Comisión. La Presidencia de la Comisión Nacional para la Moralización corresponderá al Presidente de la República.

ARTÍCULO 64. Funciones. La Comisión Nacional para la Moralización tendrá las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de la aplicación de la presente ley y de la Ley 190 de 1995;

b) Coordinar la realización de acciones conjuntas para la lucha contra la corrupción frente a entidades del orden nacional o territorial en las cuales existan indicios de este fenómeno;

c) Coordinar el intercambio de información en materia de lucha contra la corrupción;

d) Realizar propuestas para hacer efectivas las medidas contempladas en esta ley respecto de las personas políticamente expuestas;

e) Establecer los indicadores de eficacia, eficiencia y transparencia obligatorios para la Administración Pública, y los mecanismos de su divulgación;

f) Establecer las prioridades para afrontar las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la Administración Pública;

g) Adoptar una estrategia anual que propenda por la transparencia, la eficiencia, la moralidad y los demás principios que deben regir la Administración Pública;

h) Promover la implantación de centros piloto enfocados hacia la consolidación de mecanismos transparentes y la obtención de la excelencia en los niveles de eficiencia, eficacia y economía de la gestión pública;

	<p>i) Promover el ejercicio consciente y responsable de la participación ciudadana y del control social sobre la gestión pública;</p> <p>j) Prestar su concurso en el cumplimiento de las acciones populares en cuanto tienen que ver con la moralidad administrativa;</p> <p>k) Orientar y coordinar la realización de actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la ética y la moral públicas, los deberes y las responsabilidades en la función pública;</p> <p>l) Mantener contacto e intercambio permanentes con entidades oficiales y privadas del país y del exterior que ofrezcan alternativas de lucha contra la corrupción administrativa;</p> <p>m) Prestar todo su concurso para la construcción de un Estado transparente;</p> <p>n) Darse su propio Reglamento.</p> <p>PARÁGRAFO: La Comisión Nacional de Moralización instalará dos subcomisiones técnicas, una para la prevención y otra para la detección y sanción de hechos de corrupción, con el fin de garantizar la continuidad y calidad técnica de la comisión.</p> <p>Las subcomisiones estarán conformadas por delegados permanentes de los miembros que la componen de acuerdo a sus competencias.</p> <p>Las subcomisiones podrán convocar otras entidades cuando lo consideren necesario.</p> <p>La Comisión Nacional de Moralización a través del Gobierno Nacional reglamentará las Subcomisiones Técnicas, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.</p>
--	--

(Parágrafo adicionado por el Art. 28 de la Ley 2195 de 2022).

ARTÍCULO 65. Comisiones Regionales de Moralización. Cada departamento instalará una Comisión Regional de Moralización que estará encargada de aplicar y poner en marcha los lineamientos de la Comisión Nacional de Moralización y coordinar en el nivel territorial las acciones de los órganos de prevención, investigación y sanción de la corrupción.

La Comisión Regional estará conformada por los representantes regionales de la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Fiscalía General de la Nación, el Consejo Seccional de la Judicatura y la Contraloría Departamental, Municipal y Distrital. La asistencia a estas reuniones que se llevarán a cabo mensualmente es obligatoria e indelegable.

Otras entidades que pueden ser convocadas para ser parte de la Comisión Regional de Moralización, cuando se considere necesario, son: la Defensoría del Pueblo, las personerías municipales, los cuerpos especializados de policía técnica, el Gobernador y el Presidente de la Asamblea Departamental.

Con el fin de articular las Comisiones Regionales de Moralización con la ciudadanía organizada, deberá celebrarse entre ellos por lo menos una reunión trimestral para atender y responder sus peticiones, inquietudes, quejas y denuncias.

ARTÍCULO 66. Conformación de la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción. Créase la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción, la cual estará integrada por:

- a) Un representante de los Gremios Económicos;
- b) Un representante de las Organizaciones No Gubernamentales dedicadas a la lucha contra la corrupción;

	<ul style="list-style-type: none">c) Un representante de las Universidades;d) Un representante de los Medios de Comunicación;e) Un representante de las Veedurías Ciudadanas;f) Un representante del Consejo Nacional de Planeación;g) Un representante de las Organizaciones Sindicales;h) Un representante de Conferilec (Confederación Colombiana de Libertad Religiosa, Conciencia y Culto). <p>ARTÍCULO 67. Designación de Comisionados. La designación de los Comisionados Ciudadanos corresponde al Presidente de la República, de ternas enviadas por cada sector. El desempeño del cargo será por períodos fijos de cuatro (4) años y ejercerán sus funciones ad honórem.</p> <p>(Reglamentado por el Decreto 958 de 2016).</p> <p>ARTÍCULO 68. Funciones. La Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción ejercerá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Velar por el cumplimiento de la aplicación de la presente ley y de la Ley 190 de 1995;b) Realizar un informe de seguimiento, evaluación y recomendaciones a las políticas, planes y programas que se pongan en marcha en materia de lucha contra la corrupción, el cual deberá presentarse al menos una (1) vez cada año;c) Impulsar campañas en las instituciones educativas para la promoción de los valores éticos y la lucha contra la corrupción;d) Promover la elaboración de códigos de conducta para el ejercicio ético y transparente de las actividades
--	---

	<p>del sector privado y para la prevención de conflictos de intereses en el mismo;</p> <p>e) Hacer un seguimiento especial a las medidas adoptadas en esta ley para mejorar la gestión pública tales como la contratación pública, la política antitrámites, la democratización de la Administración Pública, el acceso a la información pública y la atención al ciudadano;</p> <p>f) Realizar un seguimiento especial a los casos e investigaciones de corrupción de alto impacto;</p> <p>g) Realizar un seguimiento a la implementación de las medidas contempladas en esta ley para regular el cabildeo, con el objeto de velar por la transparencia de las decisiones públicas;</p> <p>h) Promover la participación activa de los medios de comunicación social en el desarrollo de programas orientados a la lucha contra la corrupción y al rescate de la moral pública;</p> <p>i) Denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actuaciones irregulares de los servidores públicos de los cuales tengan conocimiento, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 92 de la Constitución;</p> <p>j) Prestar su concurso en el cumplimiento de las acciones populares en cuanto hacen relación con la moralidad administrativa;</p> <p>k) Velar por que la Administración Pública mantenga actualizado el inventario y propiedad de bienes muebles e inmuebles pertenecientes a las diversas entidades, así como su adecuada utilización;</p> <p>l) Velar y proponer directrices para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 56 de la Ley 190 de 1995;</p> <p>m) Darse su propio Reglamento.</p>
<p>Fuente: Ley 1474 del 2011</p>	

Tabla 5. Aplicabilidad de Ley 87 de 1993, establece funciones del control interno disciplinario

Detalle de la Ley	Artículos
<p>Ley 87 de 1993, Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones</p>	<p>ARTÍCULO 1. Definición del control interno. Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.</p> <p>El ejercicio de control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales. En consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando.</p> <p>PARÁGRAFO. El control interno se expresará a través de las políticas aprobadas por los niveles de dirección y administración de las respectivas entidades y se cumplirá en toda la escala de estructura administrativa, mediante la elaboración y aplicación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de regulaciones administrativas, de manuales de funciones y procedimientos, de sistemas de información y de programas de selección, inducción y capacitación de personal.</p> <p>ARTÍCULO 2. Objetivos del sistema de Control Interno. Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales:</p>

a. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten;

b. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;

c. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;

d. Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;

e. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;

f. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;

g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;

h. Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.

ARTÍCULO 3. Características del Control Interno. Son características del Control Interno las siguientes:

a. El Sistema de Control Interno forma parte integrante de los sistemas contables, financieros, de planeación, de información y operacionales de la respectiva entidad;

b. Corresponde a la máxima autoridad del organismo o entidad, la responsabilidad de establecer, mantener y perfeccionar el Sistema de Control Interno, el cual

	<p>debe ser adecuado a la naturaleza, estructura y misión de la organización;</p> <p>c. En cada área de la organización, el funcionario encargado de dirigirla es responsable por control interno ante su jefe inmediato de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos en cada entidad;</p> <p>d. La Unidad de Control Interno o quien haga sus veces es la encargada de evaluar en forma independiente el Sistema de Control Interno de la entidad y proponer al representante legal del respectivo organismo las recomendaciones para mejorarlo;</p> <p>e. Todas las transacciones de las entidades deberán registrarse en forma exacta, veraz y oportuna de forma tal que permita preparar informes operativos, administrativos y financieros.</p> <p>ARTÍCULO 4. Elementos para el Sistema de Control Interno. Toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno:</p> <p>a. Establecimiento de objetivos y metas tanto generales como específicas, así como la formulación de los planes operativos que sean necesarios;</p> <p>b. Definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de los procesos;</p> <p>c. Adopción de un sistema de organización adecuado para ejecutar los planes;</p> <p>d. Delimitación precisa de la autoridad y los niveles de responsabilidad;</p> <p>e. Adopción de normas para la protección y utilización racional de los recursos;</p>
--	---

	<p>f. Dirección y administración del personal conforme a un sistema de méritos y sanciones;</p> <p>g. Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno;</p> <p>h. Establecimiento de mecanismos que faciliten el control ciudadano a la gestión de las entidades;</p> <p>i. Establecimiento de sistemas modernos de información que faciliten la gestión y el control;</p> <p>j. Organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión;</p> <p>k. Establecimiento de programas de inducción, capacitación y actualización de directivos y demás personal de la entidad;</p> <p>l. Simplificación y actualización de normas y procedimientos.</p> <p>ARTÍCULO 5. Campo de aplicación. La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal.</p> <p>ARTÍCULO 6. Responsabilidad del control interno. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos.</p>
--	---

ARTÍCULO 7. Contratación del servicio de control interno con empresas privadas. Las entidades públicas podrán contratar con empresas privadas colombianas, de reconocida capacidad y experiencia, el servicio de la organización del Sistema de Control Interno y el ejercicio de las auditorías internas. Sus contratos deberán ser a término fijo, no superior a tres años, y deberán ser escogidos por concurso de méritos en los siguientes casos:

a. Cuando la disponibilidad de los recursos técnicos, económicos y humanos no le permitan a la entidad establecer el Sistema de Control Interno en forma directa;

b. Cuando se requieran conocimientos técnicos especializados;

c. Cuando por razones de conveniencia económica resultare más favorable.

Se exceptúan de esta facultad los organismos de seguridad y de defensa nacional.

PARÁGRAFO . En las empresas de servicios públicos domiciliarios del Distrito Capital, en donde se suprimió el Control Fiscal ejercido por las Revisorías, el personal de las mismas tendrá prelación para ser reubicado sin solución de continuidad en el ejercicio de control interno de las respectivas empresas, no pudiéndose alegar inhabilidad para estos efectos.

De no ser posible la reubicación del personal, las empresas aplicarán de conformidad con el régimen laboral interno, las indemnizaciones correspondientes.

ARTÍCULO 8. Evaluación y control de gestión en las organizaciones. Como parte de la aplicación de un apropiado sistema de control interno el representante legal en cada organización deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión, según las características propias de la entidad y de acuerdo con lo establecido en el

artículo 343 de la Constitución Nacional y demás disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 9. Definición de la unidad u oficina de coordinación del control interno. Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

PARÁGRAFO. Como mecanismos de verificación y evaluación del control interno se utilizarán las normas de auditoría generalmente aceptadas, la selección de indicadores de desempeño, los informes de gestión y de cualquier otro mecanismo moderno de control que implique el uso de la mayor tecnología, eficiencia y seguridad.

ARTÍCULO 10. Jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley.

ARTÍCULO 11. Designación del jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción.

Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador.

PARÁGRAFO 1. Para desempeñar el cargo de asesor, coordinador o de auditor interno se deberá acreditar formación profesional y experiencia mínima de tres (3) años en asuntos del control interno..

PARÁGRAFO 2. El auditor interno, o quien haga sus veces, contará con el personal multidisciplinario que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del mismo. La selección de dicho personal no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente.

PARÁGRAFO 3. (Derogado por el art. 96, Ley 617 de 2000). En los municipios con una población inferior a quince mil (15.000) habitantes y cuyos ingresos anuales no superan los quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales, las funciones del asesor, coordinador, o de auditor interno podrán ser desempeñadas por los correspondientes jefes o directores de planeación municipal o por quien haga sus veces y en su defecto por el respectivo secretario de la alcaldía.

ARTÍCULO 14. Reportes del responsable de control interno. El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, en una entidad de la Rama Ejecutiva del orden nacional será un servidor público de libre nombramiento y remoción, designado por el Presidente de la República.

Este servidor público, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones.

El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.

	<p>En aquellas entidades que no dispongan de sitio web, los informes a que hace referencia el presente artículo deberán publicarse en medios de fácil acceso a la ciudadanía</p> <p>Los informes de los funcionarios del control interno tendrán valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales cuando las autoridades pertinentes así lo soliciten.</p> <p>ARTÍCULO 15. Término de Aplicación. Para los efectos de lo dispuesto en la presente Ley los directivos de las entidades públicas tendrán un plazo de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, para determinar, implantar y complementar el Sistema de Control Interno en sus respectivos organismos o entidades. En los municipios con una población inferior a quince mil (15.000) habitantes y cuyos ingresos anuales no superen los quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales, este plazo será de doce (12) meses.</p> <p>Así mismo, quienes ya ejerzan algún tipo de control interno deberán redefinirlo en los términos de la presente Ley.</p>
Fuente: Ley 1474 del 2011	

Tabla 6. Aplicabilidad de la Ley 734 del 2002, Código Disciplinario Unico colombiano

Detalle de la Ley	Artículos
Ley 734 del 2002, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único Colombiano	<p>TÍTULO I: PRINCIPIOS RECTORES DE LA LEY DISCIPLINARIA</p> <p>ARTÍCULO 1°. Titularidad de la potestad disciplinaria. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.</p> <p>ARTÍCULO 2°. Titularidad de la acción disciplinaria. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del</p>

	<p>Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.</p> <p>El titular de la acción disciplinaria en los eventos de los funcionarios judiciales, es la jurisdicción disciplinaria.</p> <p>La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.</p> <p>ARTÍCULO 3°. Poder disciplinario preferente. La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas. Igualmente podrá asumir el proceso en segunda instancia.</p> <p>En virtud de la misma potestad, mediante decisión motivada, de oficio o a petición de cualquier persona, podrá avocar el conocimiento de aquellos asuntos que se tramitan internamente en las demás dependencias del control disciplinario. También se procederá en la misma forma cuando se desprenda del conocimiento de un proceso.</p> <p>La Procuraduría General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura son competentes a prevención para conocer, hasta la terminación del proceso, de las faltas atribuidas a los funcionarios de la rama judicial, salvo los que tengan fuero constitucional.</p> <p>Las personerías municipales y distritales tendrán frente a la administración poder disciplinario preferente.</p> <p>ARTÍCULO 5°. Ilicitud sustancial. La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna.</p> <p>ARTÍCULO 6°. Debido proceso. El sujeto disciplinable deberá ser investigado por funcionario competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y de la ley que establezca la estructura y organización del Ministerio Público.</p>
--	--

ARTÍCULO 7°. Efecto general inmediato de las normas procesales. La ley que fije la jurisdicción y competencia o determine lo concerniente a la sustanciación y ritualidad del proceso se aplicara desde el momento en que entre a regir, salvo lo que la misma ley determine.

ARTÍCULO 8°. Reconocimiento de la dignidad humana. Quién intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

ARTÍCULO 9°. Presunción de inocencia. A quién se atribuya una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado. Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado cuando no haya modo de eliminarla.

ARTÍCULO 10. Gratuidad de la actuación disciplinaria. Ninguna actuación procesal causara erogación a quién intervenga en el proceso, salvo el costo de las copias solicitadas por los sujetos procesales.

ARTÍCULO 11. Ejecutoriedad. El destinatario de la ley disciplinaria cuya situación se haya decidido mediante fallo ejecutoriado o decisión que tenga la misma fuerza vinculante, proferidos por autoridad competente, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta.

Lo anterior sin perjuicio de la revocatoria directa establecida en el Capítulo IV del Título V del Libro IV de este Código.

ARTÍCULO 12. Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsara oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código.

ARTÍCULO 13. Culpabilidad. En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa.

ARTÍCULO 14. Favorabilidad. En materia disciplinaria la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se

aplicara de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quién esté cumpliendo la sanción, salvo lo dispuesto en la Carta Política.

ARTÍCULO 15. Igualdad ante la ley disciplinaria. Las autoridades disciplinarias trataran de modo igual a los destinatarios de la ley disciplinaria, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

ARTÍCULO 16. Función de la sanción disciplinaria. La sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

ARTÍCULO 17. Derecho a la defensa. Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado. Si el procesado solicita la designación de un defensor así deberá procederse. Cuando se juzgue cómo persona ausente deberá estar representado a través de apoderado judicial, si no lo hiciera se designara defensor de oficio, que podrá ser estudiante del Consultorio Jurídico de las universidades reconocidas legalmente.

ARTÍCULO 18. Proporcionalidad. La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley.

ARTÍCULO 19. Motivación. Toda decisión de fondo deberá motivarse.

ARTÍCULO 20. Interpretación de la ley disciplinaria. En la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria el funcionario competente debe tener en cuenta que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en el intervienen.

ARTÍCULO 21. Aplicación de principios e integración normativa. En la aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley

y en la Constitución Política. En lo no previsto en esta ley se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia, y lo dispuesto en los códigos Contencioso Administrativo, Penal, de Procedimiento Penal y de Procedimiento Civil en lo que no contravengan la naturaleza del derecho disciplinario.

TÍTULO II: LA LEY DISCIPLINARIA

CAPÍTULO PRIMERO, La Función Pública y la falta disciplinaria

ARTÍCULO 22. Garantía de la función pública. El sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetara las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.

ARTÍCULO 23. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.

CAPÍTULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación de la ley disciplinaria

ARTÍCULO 24. Ámbito de aplicación de la ley disciplinaria. La ley disciplinaria se aplicara a sus destinatarios cuando incurran en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional.

	<p>CAPÍTULO TERCERO: Sujetos disciplinables</p> <p>ARTÍCULO 25. Destinatarios de la ley disciplinaria. Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código.</p> <p>Los indígenas que administren recursos del Estado serán disciplinados conforme a este Código.</p> <p>Para los efectos de esta ley y en concordancia con el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, son servidores públicos disciplinables, los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.</p> <p>ARTÍCULO 26. Autores. Es autor quién cometa la falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función.</p> <p>CAPÍTULO CUARTO: Formas de realización del comportamiento</p> <p>ARTÍCULO 27. Acción y omisión. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.</p> <p>Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.</p> <p>CAPÍTULO QUINTO: Exclusión de la responsabilidad disciplinaria</p> <p>ARTÍCULO 28. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria. Está exento de responsabilidad disciplinaria quién realice la conducta:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Por fuerza mayor o caso fortuito.
--	---

2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.

3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.

4. Por salvar un derecho propio o ajeno al cuál deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.

5. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.

6. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

7. En situación de inimputabilidad. En tales eventos se dará inmediata aplicación, por el competente, a los mecanismos administrativos que permitan el reconocimiento de las inhabilidades sobrevinientes.

No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

TÍTULO III: LA EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

CAPÍTULO PRIMERO: Causales de extinción de la acción disciplinaria

ARTÍCULO 29. Causales de extinción de la acción disciplinaria. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del investigado.

2. La prescripción de la acción disciplinaria.

PARÁGRAFO. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

	<p>CAPÍTULO SEGUNDO: Prescripción de la acción disciplinaria</p> <p>ARTÍCULO 30. Términos de prescripción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribe en cinco años, contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último acto.</p> <p>En el término de doce años, para las faltas señaladas en los numerales 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del artículo 48 y las del artículo 55 de este código.</p> <p>Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un sólo proceso, la prescripción de las acciones se cumple independientemente para cada una de ellas.</p> <p>PARÁGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido en los tratados internacionales que Colombia ratifique.</p> <p>ARTÍCULO 31. Renuncia a la prescripción. El investigado podrá renunciar a la prescripción de la acción disciplinaria. En este caso la acción sólo podrá proseguirse por un término máximo de dos (2) años contados a partir de la presentación personal de la solicitud, vencido el cuál, sin que se hubiese proferido y ejecutoriado el respectivo fallo, no procederá decisión distinta a la de la declaración de la prescripción.</p> <p>CAPÍTULO TERCERO: Prescripción de la sanción disciplinaria</p> <p>ARTÍCULO 32. Término de prescripción de la sanción disciplinaria. La sanción disciplinaria prescribe en un término de cinco años, contados a partir de la ejecutoria del fallo.</p> <p>Cuando la sanción impuesta fuere la destitución e inhabilidad general o la suspensión e inhabilidad especial, una vez cumplidas se producirá la rehabilitación en forma automática, salvo lo dispuesto en la Carta Política.</p> <p>TÍTULO IV: DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES,</p>
--	--

IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES DEL SERVIDOR PÚBLICO

CAPÍTULO PRIMERO: Derechos

ARTÍCULO 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir tratamiento cortes con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los

reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO: Deberes

ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

Los deberes consignados en la Ley 190 de 1995 se integraran a este código.

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

3. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.

4. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.

5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cuál tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

	<p>6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.</p> <p>7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.</p> <p>8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.</p> <p>9. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.</p> <p>10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.</p> <p>11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.</p> <p>12. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.</p> <p>13. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.</p> <p>14. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.</p> <p>15. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.</p>
--	--

	<p>16. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.</p> <p>17. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quién deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quién deba proveer el cargo.</p> <p>18. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.</p> <p>19. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.</p> <p>20. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.</p> <p>21. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.</p> <p>22. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.</p> <p>23. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.</p> <p>24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuáles tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.</p>
--	---

	<p>25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.</p> <p>26. Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de los mismos y el nombre del adjudicatario.</p> <p>27. Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a las contralorías departamentales y municipales, cómo a la Contraloría General de la República y las Personerías Municipales y Distritales dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, siempre y cuando lo permita el flujo de caja.</p> <p>28. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.</p> <p>29. Ordenar, en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción coactiva en la respectiva entidad, para el cobro de la sanción de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente.</p> <p>30. Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa.</p> <p>31. Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoria Interna que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.</p> <p>32. Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.</p>
--	--

	<p>33. Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF, así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.</p> <p>34. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.</p> <p>35. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.</p> <p>PARÁGRAFO TRANSITORIO. El Presidente de la República, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta ley, reglamentara la materia.</p> <p>36. Publicar mensualmente en las dependencias de la respectiva entidad, en lugar visible y público, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes.</p> <p>37. Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.</p> <p>38. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.</p> <p>39. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.</p>
--	--

40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

CAPÍTULO TERCERO: Prohibiciones

ARTÍCULO 35. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.

3. Solicitar, directa o indirectamente, dadas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

4. Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno.

5. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.

6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.

7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.

8. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o

	<p>enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.</p> <p>9. INEXEQUIBLE. Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres.</p> <p>10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.</p> <p>11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o administrativas o admitidas en diligencia de conciliación.</p> <p>12. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.</p> <p>13. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.</p> <p>14. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.</p> <p>15. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.</p>
--	--

	<p>16. Asumir obligaciones o compromisos de pago que superen la cuantía de los montos aprobados en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).</p> <p>17. Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.</p> <p>18. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.</p> <p>19. Reproducir actos administrativos suspendidos o anulados por la jurisdicción contencioso-administrativa, o proceder contra resolución o providencia ejecutoriadas del superior.</p> <p>20. Permitir, tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de profesiones reguladas por la ley.</p> <p>21. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.</p> <p>22. Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de dos (2) años después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual presto sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismos al que se haya estado vinculado</p> <p>Esta prohibición será indefinida en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuáles el servidor conoció en ejercicio de sus funciones.</p> <p>Se entiende por asuntos concretos de los cuáles conoció en ejercicio de sus funciones aquellos de carácter particular y concreto que fueron objeto de decisión durante el ejercicio</p>
--	---

	<p>de sus funciones y de los cuáles existe sujetos claramente determinados.</p> <p>23. Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o las personas que intervienen en los mismos.</p> <p>24. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.</p> <p>25. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.</p> <p>26. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1°, Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).</p> <p>27. Ejercer la docencia, dentro de la jornada laboral, por un número de horas superior al legalmente permitido.</p> <p>28. Manifestar indebidamente en acto público o por los medios de comunicación, opiniones o criterios dirigidos a influir para que la decisión contenida en sentencias judiciales, fallos disciplinarios, administrativos o fiscales sean favorables a los intereses de la entidad a la cual se encuentra vinculado, en su propio beneficio o de un tercero.</p> <p>29. Prescindir del reparto cuando sea obligatorio hacerlo, o efectuarlo en forma irregular.</p> <p>30. Infringir las disposiciones sobre honorarios o tarifas de los profesionales liberales o auxiliares de la justicia y/o el arancel judicial, en cuantía injusta y excesiva.</p>
--	---

31. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.

32. Propiciar, organizar o participar en huelgas, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo, cuando se trate de servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

33. Adquirir, por si o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.

34. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no este facultado para hacerlo.

35. Las demás prohibiciones consagradas en la ley y reglamentos.

CAPÍTULO CUARTO: Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses

ARTÍCULO 36. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley.

ARTÍCULO 37. Inhabilidades sobrevinientes. Las inhabilidades sobrevinientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de destitución e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicara al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

ARTÍCULO 38. Otras inhabilidades. También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:

1. Además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido

condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político.

2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.

3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.

4. Haber sido declarado responsable fiscalmente.

PARÁGRAFO 1°. Quién haya sido declarado responsable fiscalmente será inhábil para el ejercicio de cargos públicos y para contratar con el Estado durante los cinco (5) años siguientes a la ejecutoria del fallo correspondiente. Esta inhabilidad cesara cuando la Contraloría competente declare haber recibido el pago o, si este no fuere procedente, cuando la Contraloría General de la República excluya al responsable del boletín de responsables fiscales.

Si pasados cinco años desde la ejecutoria de la providencia, quién haya sido declarado responsable fiscalmente no hubiere pagado la suma establecida en el fallo ni hubiere sido excluido del boletín de responsables fiscales, continuara siendo inhábil por cinco años si la cuantía, al momento de la declaración de responsabilidad fiscal, fuere superior a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por dos años si la cuantía fuere superior a 50 sin exceder de 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por un año si la cuantía fuere superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes sin exceder de 50, y por tres meses si la cuantía fuere igual o inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO 2°. Para los fines previstos en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política a que se refiere el numeral 1 de este artículo, se entenderá por delitos que afecten el patrimonio del Estado aquellos que produzcan de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes

	<p>o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público.</p> <p>Para estos efectos la sentencia condenatoria deberá especificar si la conducta objeto de la misma constituye un delito que afecte el patrimonio del Estado.</p> <p>ARTÍCULO 39. Otras incompatibilidades. Además, constituyen incompatibilidades para desempeñar cargos públicos, las siguientes:</p> <p>1. Para los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales, en el nivel territorial donde hayan ejercido jurisdicción, desde el momento de su elección y hasta cuando este legalmente terminado el periodo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Intervenir en nombre propio o ajeno en asuntos, actuaciones administrativas o actuación contractual en los cuáles tenga interés el departamento, distrito o municipio correspondiente, o sus organismos;b) Actuar cómo apoderados o gestores ante entidades o autoridades disciplinarias, fiscales, administrativas o jurisdiccionales. <p>2. Para todo servidor público, adquirir o intervenir directa o indirectamente, en remate o venta de bienes que se efectúen en la entidad donde labore o en cualquier otra sobre la cual se ejerza control jerárquico o de tutela o funciones de inspección, control y vigilancia. Esta prohibición se extiende aun encontrándose en uso de licencia.</p> <p>ARTÍCULO 40. Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.</p>
--	--

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

ARTÍCULO 41. Extensión de las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos. Las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos señalados en la ley para los gerentes, directores, rectores, miembros de juntas directivas y funcionarios o servidores públicos de las empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía mixta, se hacen extensivos a las mismas autoridades de los niveles departamental, distrital y municipal.

TÍTULO V: FALTAS Y SANCIONES

CAPÍTULO PRIMERO; Clasificación y connotación de las faltas

ARTÍCULO 42. Clasificación de las faltas. Las faltas disciplinarias son:

1. Gravísimas
2. Graves.
3. Leves.

ARTÍCULO 43. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinara si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.

	<p>5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.</p> <p>6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciaran teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.</p> <p>7. Los motivos determinantes del comportamiento.</p> <p>8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.</p> <p>9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.</p> <p>CAPÍTULO SEGUNDO: Clasificación y límite de las sanciones</p> <p>ARTÍCULO 44. Clases de sanciones. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas.3. Suspensión, para las faltas graves culposas.4. Multa, para las faltas leves dolosas.5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas. <p>ARTÍCULO 45. Definición de las sanciones.</p>
--	---

	<p>1. La destitución e inhabilidad general implica:</p> <p>a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o</p> <p>b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política, o</p> <p>c) La terminación del contrato de trabajo, y</p> <p>d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.</p> <p>2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.</p> <p>3. La multa es una sanción de carácter pecuniario.</p> <p>4. La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.</p> <p>Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quién corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.</p> <p>ARTÍCULO 46. Límite de las sanciones. La inhabilidad general será de diez a veinte años; la inhabilidad especial no será inferior a treinta días ni superior a doce meses; pero cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado la inhabilidad será permanente.</p>
--	--

	<p>La multa no podrá ser inferior al valor de diez, ni superior al de ciento ochenta días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta.</p> <p>La amonestación escrita se anotara en la correspondiente hoja de vida.</p> <p>ARTÍCULO 47. Criterios para la graduación de la sanción.</p> <p>1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijaran de acuerdo con los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga;b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función;c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos;e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado;f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso;g) El grave daño social de la conducta;h) La afectación a derechos fundamentales;i) El conocimiento de la ilicitud;j) Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.
--	---

2. A quién, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduara la sanción de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementara hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;

b) Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementara hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;

c) Si la sanción más grave es la suspensión, esta se incrementara hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;

d) Si las sanciones son de multa se impondrá la más grave aumentada en otro tanto, sin exceder el máximo legal;

e) Si las sanciones a imponer para cada una de las faltas son la multa o la amonestación, se impondrán todas.

LIBRO II: PARTE ESPECIAL

TÍTULO UNICO: LA DESCRIPCION DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS EN PARTICULAR

CAPÍTULO I: Faltas gravísimas

ARTÍCULO 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:

1. Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.

2. Obstaculizar en forma grave la o las investigaciones que realicen las autoridades administrativas, jurisdiccionales o de control, o no suministrar oportunamente a los miembros del Congreso de la República las informaciones y

	<p>documentos necesarios para el ejercicio del control político.</p> <p>3. Dar lugar a que por culpa gravísima se extravíen, pierdan o dañen bienes del Estado o a cargo del mismo, o de empresas o instituciones en que este tenga parte o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, en cuantía igual o superior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.</p> <p>Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente, en favor propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.</p> <p>4. Omitir, retardar y obstaculizar la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos u omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.</p> <p>5. Realizar cualquiera de los actos mencionados a continuación con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o social:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Lesión grave a la integridad física o mental de los miembros del grupo;b) Sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial;c) Medidas destinadas a impedir los nacimientos en el seno del grupo;d) Traslado por la fuerza de miembros del grupo a otro. <p>6. Ocasionar, con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o colectividad con identidad propia fundada en</p>
--	---

	<p>motivos políticos, por razón de su pertenencia al mismo, la muerte de uno o varios de sus miembros.</p> <p>7. Incurrir en graves violaciones al derecho internacional humanitario.</p> <p>8. Someter a una o varias personas a privación de la libertad, cualquiera que sea la forma, seguida de su ocultamiento y de la negativa a reconocer dicha privación o de dar información sobre su paradero, sustrayéndola del amparo de la ley.</p> <p>9. Infligir a una persona dolores o sufrimientos graves físicos o psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación.</p> <p>10. Ocasionar, mediante violencia u otros actos coactivos dirigidos contra un sector de la población que uno o varios de sus miembros cambie el lugar de su residencia.</p> <p>11. Ocasionar la muerte en forma deliberada, y dentro de un mismo contexto de hechos, a varias personas que se encuentren en situación de indefensión, por causa de sus opiniones o actividades políticas, creencias religiosas, raza, sexo, color o idioma.</p> <p>12. Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley; o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.</p> <p>13. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.</p> <p>14. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.</p> <p>15. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.</p>
--	--

	<p>16. Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación, u obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.</p> <p>17. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.</p> <p>Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quién concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad, o conflicto de intereses.</p> <p>18. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuáles se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.</p> <p>19. Amenazar, provocar o agredir gravemente a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones.</p> <p>20. Autorizar u ordenar la utilización indebida, o utilizar indebidamente rentas que tienen destinación específica en la Constitución o en la ley.</p> <p>21. Autorizar o pagar gastos por fuera de los establecidos en el artículo 346 de la Constitución Política.</p> <p>22. Asumir compromisos sobre apropiaciones presupuestales inexistentes o en exceso del saldo disponible de apropiación o que afecten vigencias futuras, sin contar con las autorizaciones pertinentes.</p> <p>23. Ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).</p> <p>24. No incluir en el presupuesto las apropiaciones necesarias y suficientes, cuando exista la posibilidad, para cubrir el déficit fiscal, servir la deuda pública y atender debidamente el pago de sentencias, créditos judicialmente</p>
--	---

	<p>reconocidos, laudos arbitrales, conciliaciones y servicios públicos domiciliarios.</p> <p>25. No adoptar las acciones establecidas en el estatuto orgánico del presupuesto, cuando las apropiaciones de gasto sean superiores al recaudo efectivo de los ingresos.</p> <p>26. No llevar en debida forma los libros de registro de la ejecución presupuestal de ingresos y gastos, ni los de contabilidad financiera.</p> <p>27. Efectuar inversión de recursos públicos en condiciones que no garanticen, necesariamente y en orden de precedencia, liquidez, seguridad y rentabilidad del mercado.</p> <p>28. No efectuar oportunamente e injustificadamente, salvo la existencia de acuerdos especiales de pago, los descuentos o no realizar puntualmente los pagos por concepto de aportes patronales o del servidor público para los sistemas de pensiones, salud y riesgos profesionales del sistema integrado de seguridad social, o, respecto de las cesantías, no hacerlo en el plazo legal señalado y en el orden estricto en que se hubieren radicado las solicitudes. De igual forma, no presupuestar ni efectuar oportunamente el pago por concepto de aportes patronales correspondiente al 3% de las nóminas de los servidores públicos al ICBF.</p> <p>29. Celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales.</p> <p>30. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contrato estatal con persona que este incurra en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución o en la ley, o con omisión de los estudios técnicos, financieros y jurídicos previos requeridos para su ejecución o sin la previa obtención de la correspondiente licencia ambiental.</p> <p>31. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la</p>
--	--

	<p>contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.</p> <p>32. Declarar la caducidad de un contrato estatal o darlo por terminado sin que se presenten las causales previstas en la ley para ello.</p> <p>33. Aplicar la urgencia manifiesta para la celebración de los contratos sin existir las causales previstas en la ley.</p> <p>34. No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar cómo recibida a satisfacción, obra que no ha sido ejecutada a cabalidad. También será falta gravísima omitir el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento.</p> <p>35. Dar lugar a la configuración del silencio administrativo positivo.</p> <p>36. No instaurarse en forma oportuna por parte del Representante Legal de la entidad, en el evento de proceder, la acción de repetición contra el funcionario, ex funcionario o particular en ejercicio de funciones públicas cuya conducta haya generado conciliación o condena de responsabilidad contra el Estado.</p> <p>37. Proferir actos administrativos, por fuera del cumplimiento del deber, con violación de las disposiciones constitucionales o legales referentes a la protección de la diversidad étnica y cultural de la Nación, de los recursos naturales y del medio ambiente, originando un riesgo grave para las etnias, los pueblos indígenas, la salud humana o la preservación de los ecosistemas naturales o el medio ambiente.</p> <p>38. Omitir o retardar injustificadamente el ejercicio de las funciones propias de su cargo, permitiendo que se origine un riesgo grave o un deterioro de la salud humana, el medio ambiente o los recursos naturales."</p>
--	--

	<p>39. Utilizar el cargo para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.</p> <p>40. Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.</p> <p>41. Ofrecer el servidor público, directa o indirectamente, la vinculación de recomendados a la administración o la adjudicación de contratos a favor de determinadas personas, con ocasión o por razón del trámite de un proyecto legislativo de interés para el Estado o solicitar a los congresistas, diputados o concejales tales prebendas aprovechando su intervención en dicho trámite.</p> <p>42. Influir en otro servidor público, prevaliéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para si o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.</p> <p>43. Causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.</p> <p>44. Favorecer en forma deliberada el ingreso o salida de bienes del territorio nacional sin el lleno de los requisitos exigidos por la legislación aduanera.</p> <p>45. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con el buen nombre y prestigio de la institución a la que pertenece.</p> <p>46. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.</p>
--	---

	<p>47. Violar la reserva de la investigación y de las demás actuaciones sometidas a la misma restricción.</p> <p>48. Consumir, en el sitio de trabajo o en lugares públicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes.</p> <p>Cuando la conducta no fuere reiterada conforme a la modalidad señalada, será calificada cómo grave.</p> <p>49. Las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o cómo causales de mala conducta.</p> <p>50. Ejecutar por razón o con ocasión del cargo, en provecho suyo o de terceros, actos, acciones u operaciones o incurrir en omisiones tendientes a la evasión de impuestos, cualquiera que sea su naturaleza o denominación, o violar el régimen aduanero o cambiario.</p> <p>51. Adquirir directamente o por interpuesta persona bienes que deban ser enajenados en razón de las funciones de su cargo, o hacer gestiones para que otros los adquieran.</p> <p>52. No dar cumplimiento injustificadamente a la exigencia de adoptar el Sistema Nacional de Contabilidad Pública de acuerdo con las disposiciones emitidas por la Contaduría General de la Nación y no observar las políticas, principios y plazos que en materia de contabilidad pública se expidan con el fin de producir información confiable, oportuna y veraz.</p> <p>53. Desacatar las ordenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, el manejo del orden público o la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia.</p> <p>54. No resolver la consulta sobre la suspensión provisional en los términos de ley.</p> <p>55. El abandono injustificado del cargo, función o servicio.</p>
--	---

	<p>56. Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad para conseguir posesión, ascenso o inclusión en carrera administrativa.</p> <p>57. No enviar a la Procuraduría General de la Nación dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria del fallo judicial, administrativo o fiscal, salvo disposición en contrario, la información que de acuerdo con la ley los servidores públicos están obligados a remitir, referida a las sanciones penales y disciplinarias impuestas, y a las causas de inhabilidad que se deriven de las relaciones contractuales con el Estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las declaraciones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o del llamamiento en garantía.</p> <p>58. Omitir, alterar o suprimir la anotación en el registro de antecedentes, de las sanciones o causas de inhabilidad que, de acuerdo con la ley, las autoridades competentes informen a la Procuraduría General de la Nación, o hacer la anotación tardíamente.</p> <p>59. Ejercer funciones propias del cargo público desempeñado, o cumplir otras en cargo diferente, a sabiendas de la existencia de decisión judicial o administrativa, de carácter cautelar o provisional, de suspensión en el ejercicio de las mismas.</p> <p>60. Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en la norma otorgante.</p> <p>61. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.</p> <p>62. Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los negocios asignados. Se entiende por mora sistemática, el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los negocios al asignado, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.</p>
--	---

	<p>63. No asegurar por su valor real los bienes del Estado ni hacer las apropiaciones presupuestales pertinentes.</p> <p>64. Sin perjuicio de la adopción de las medidas previstas en la Ley 1010 de 2006, cometer, directa o indirectamente, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, acto arbitrario e injustificado contra otro servidor público que haya denunciado hechos de corrupción".</p> <p>65. No dar cumplimiento a las funciones relacionadas con la gestión del riesgo de desastre en los términos establecidos en la Ley.</p> <p>PARÁGRAFO 1°. Además de las faltas anteriores que resulten compatibles con su naturaleza, también serán faltas gravísimas para los funcionarios y empleados judiciales el incumplimiento de los deberes y la incursión en las prohibiciones contempladas en los artículos 153 numeral 21 y 154 numerales 8, 14, 15, 16 y 17 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. También lo será la incursión en la prohibición de que da cuenta el numeral 3 del artículo 154 ibídem cuando la mora supere el término de un año calendario o ante un concurso de infracciones en número superior a diez o haber sido sancionado disciplinariamente en tres ocasiones con anterioridad dentro de los cinco años anteriores.</p> <p>PARÁGRAFO 3°. También será falta gravísima la incursión en la prohibición de que da cuenta el numeral 10 del artículo 154 ibídem cuando el compromiso por votar o escoger una determinada persona se realiza entre varios funcionarios o empleados a cambio del apoyo a otro u otros, de una decisión o de la obtención de un beneficio cualquiera.</p> <p>PARÁGRAFO 4°. También serán faltas gravísimas para los servidores públicos que ejerzan dirección, administración, control y vigilancia sobre las instituciones penitenciarias y carcelarias:</p> <p>a) Procurar o facilitar la fuga de un interno o dar lugar a ella;</p>
--	--

	<p>b) Introducir o permitir el ingreso, fabricar, comercializar armas, municiones, explosivos, bebidas embriagantes, estupefacientes o sustancias psicotrópicas o insumos para su fabricación;</p> <p>c) Introducir o permitir el ingreso de elementos de comunicación no autorizados, tales como teléfonos, radios, radioteléfonos, buscapersonas, similares y accesorios;</p> <p>d) Contraer deudas o efectuar negocios de cualquier índole con los reclusos o con sus familiares;</p> <p>e) Facilitar a los internos las llaves o implementos de seguridad que permitan el acceso a las dependencias del establecimiento;</p> <p>f) Llevar a los internos a lugares diferentes del señalado en la orden de remisión o desviarse de la ruta fijada sin justificación;</p> <p>g) Dejar de hacer las anotaciones o registros que correspondan en los libros de los centros de reclusión o no rendir o facilitar los informes dispuestos por la ley o los reglamentos a la autoridad competente sobre novedades, incautaciones de elementos prohibidos, visitas, llamadas telefónicas y entrevistas;</p> <p>h) Ceder, ocupar o dar destinación diferente sin autorización legal a las Casas Fiscales;</p> <p>i) Realizar actos, manifestaciones, que pongan en peligro el orden interno, la seguridad del establecimiento de reclusión o la tranquilidad de los internos;</p> <p>j) Negarse a cumplir las remisiones o impedir las, interrumpir los servicios de vigilancia de custodia, tomarse o abandonar las garitas irregularmente, bloquear el acceso a los establecimientos, obstaculizar visitas de abogados o visitas de otra índole legalmente permitidas;</p> <p>k) Tomar el armamento, municiones y demás elementos para el servicio sin la autorización debida o negarse a entregarlos cuando sean requeridos legalmente;</p>
--	---

	<p>l) Permanecer irreglamentariamente en las instalaciones;</p> <p>m) Disponer la distribución de los servicios sin sujeción a las normas o a las órdenes superiores;</p> <p>n) Actuar tumultuariamente, entorpeciendo el normal y libre funcionamiento de los establecimientos de reclusión;</p> <p>o) Causar destrozos a los bienes afectos a la custodia o inherentes al servicio;</p> <p>p) Retener personas;</p> <p>q) Intimidar con armas y proferir amenazas y en general;</p> <p>r) Preparar o realizar hechos que afecten o pongan en peligro la seguridad de los funcionarios, de los reclusos, de los particulares o de los centros carcelarios;</p> <p>s) Declarar, incitar, promover huelgas o paros, apoyarlos o intervenir en ellos o suspender, entorpecer los servicios y el normal desarrollo de las actividades del centro de reclusión en cualquiera de sus dependencias;</p> <p>t) Establecer negocios particulares en dependencias de establecimientos carcelarios.</p> <p>PARÁGRAFO 5°. Las obligaciones contenidas en los numerales 23, 26 y 52 sólo originaran falta disciplinaria gravísima un año después de la entrada en vigencia de este Código. El incumplimiento de las disposiciones legales referidas a tales materias serán sancionadas conforme al numeral 1 del artículo 34 de este código.</p> <p>PARÁGRAFO 6°. También incurrirán en falta gravísima las personas sujetas a esta ley que desvíen u obstaculicen el uso de los recursos destinados para el Sistema General de Seguridad Social en Salud o el pago de los bienes o servicios financiados con estos.</p> <p>PARÁGRAFO 7°. También incurrirán en falta gravísima los servidores públicos investidos de facultades de policía judicial que se nieguen a declarar en un proceso en el cuál</p>
--	---

	<p>se investigue o juzgue un evento de corrupción o fraude en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.</p> <p>ARTÍCULO 49. Causales de mala conducta. Las faltas anteriores constituyen causales de mala conducta para los efectos señalados en el numeral 2 del artículo 175 de la Constitución Política, cuando fueren realizadas por el Presidente de la República, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado o de la Corte Constitucional, los miembros del Consejo Superior de la Judicatura y el Fiscal General de la Nación.</p> <p>ARTÍCULO 50. Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.</p> <p>La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 43 de este código.</p> <p>Los comportamientos previstos en normas constitucionales o legales cómo causales de mala conducta constituyen falta disciplinaria grave o leve si fueren cometidos a título diferente de dolo o culpa gravísima.</p> <p>ARTÍCULO 51. Preservación del orden interno. Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamara por escrito la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno.</p>
<p>Fuente: Ley 734 del 2002</p>	

Finalmente como lo especifica cada una de las anteriores leyes, se evidencia su utilización dentro de los parámetros normales para su ejecución, sin desviaciones conexas con la realidad de lo que hoy se vive, es necesario manifestar dentro de este análisis disciplinarios que, es establecido por cada una de esta leyes, siendo su argumentación científica conectoras de todos los hechos acorde a cada una de las acciones que conlleva al funcionarios público tener la infracción o el error

de lo sucedido. Un proceso disciplinario como lo establecen estas normas permitió ser sistemático y coherente con las actividades de los funcionarios públicos, de igual manera, es necesario decir, que este evento sancionatorio, solo es para los empleados público.

Los procesos sancionatorio como lo establecen la leyes mencionadas en el desarrollo de este objetivo, no llevan la dirección de culpabilidad directa, para ello, es necesario los procedimientos de la culpabilidad o no del empleado objeto de investigación disciplinaria, por eso estas leyes son claramente concisas en informar que nadie es culpable hasta que no se le compruebe lo contrario, es decir, que este procedimiento de tiene una series de eventos que permite establecer la culpabilidad e inocencia del funcionario investigado, de igual forma, determina el grado de falta cometida si fuera el caso, como el tipo de condena que se debe aplicar en todos los casos según el nivel a que se refiere la conducta realizada por el o los funcionarios públicos.

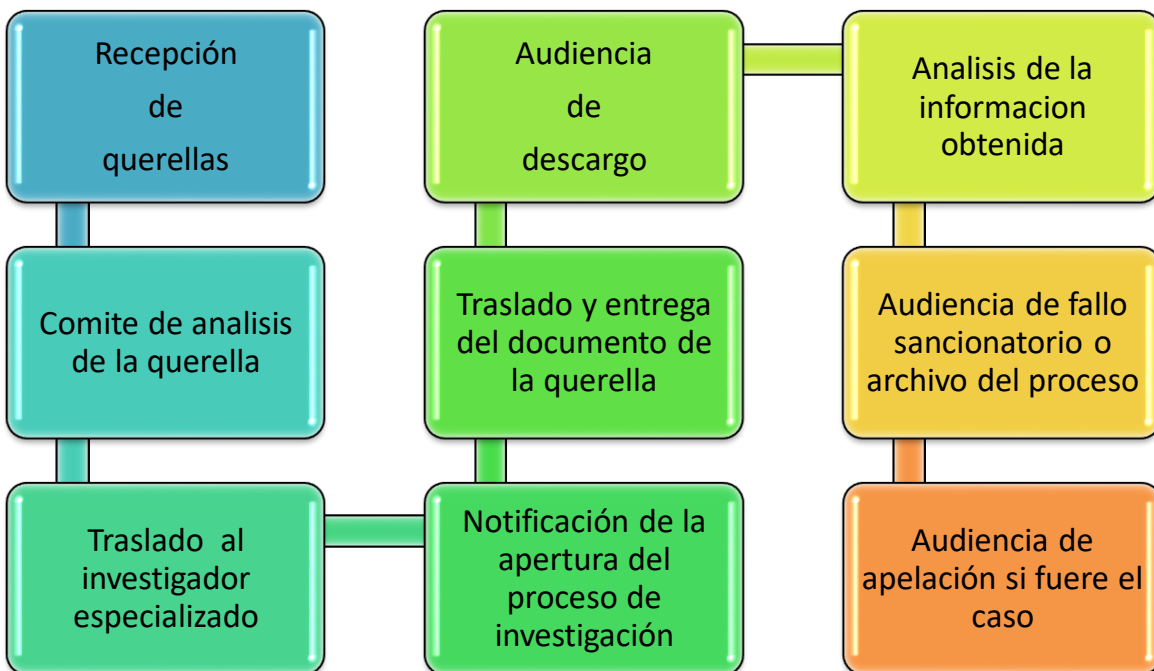
En conclusión, se identificó la clase de normas que se aplican en los procesos y procedimientos disciplinarios, además del tipo de la falta cometida y la nivel de sanción que se aplica, todas ellas llevan al final de las eventualidades realizadas bajo un Estado social de derecho como lo es Colombia, donde, se les respeta todos los derechos a los ciudadanos, dentro de ellos al debido proceso que se desarrolla con la notificación de la apertura del proceso disciplinario, tal como se analiza y lo explica cada una de ellas anteriormente relacionadas con el lleno de requisitos direccionados para tal fin, por esto, como investigadores se establecerá seguidamente una ruta que permita la identificación del proceso o procesos si existieran varios, también, es de mencionar, que dichos asuntos son llevado individualmente para cada caso en específico y detalladamente.

4.3 Proponer un modelo de proceso que fundamente los procedimientos de Quejas radicadas y registradas, investigaciones e Indagaciones disciplinarias preliminares Archivo documental del proceso y mecanismos de custodia de la información, Recursos interpuestos y recursos resueltos, y actividades de prevención.

En este tercer objetivo, se desarrolló bajo un análisis documental de proceso y procedimientos, como macropceso relacionado con la querella interpuesta de su inicio hasta su terminación en todos los sentidos, los cuales se representó con figuras y métodos acordes a los establecidos en las

leyes colombianas como: la Ley 734 del 2002 código disciplinario, 87 de 1993 de control interno, Ley 1474 del 2011 estatuto anticorrupción, Ley 1437 del 2011 de procedimiento, entre otras. Normas que llevan a la forma del procesamiento de los datos y de la información de reserva con todos los protocolos de seguridad, además de identificar las leyes, decretos y resoluciones que asegura el manejo de los sistemas y métodos sistemáticos para llegar a la parte final, ya sea, para sancionar o absolver dichos querellas.

Ilustración 1. Mapa de proceso disciplinario de CI de la alcaldía municipal de Aguachica – Cesar.



Fuente: autores, 2022

4.3.1 Recepción de querella.

Momento del ciudadano o querellante en que instaura el debido proceso identificado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, contra un funcionario público por actos de corrupción, extralimitación de funciones, entre otras, delimitadas en la Ley 734 del 2002 código disciplinario como faltas gravísimas, graves o leves; La invocación de la falta debe estar dentro de

la Ley 1437 del 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

4.3.2 Comité de análisis de la querella.

Forma en que se analiza la querella interpuesta por el ciudadano o jefe de la entidad para identificar si procede ante la violación de la Ley 734 del 2002 Código Disciplinario Único, en esta parte se reúne el comité para tomar la decisión si es necesario seguir con el proceso o archivarla para que se dé por terminado, esta decisión es analizada por las personas más experta de la entidad quien deben hacer todas las motivaciones jurídica para tomar cualquier decisión, la cual debe estar amparadas por las leyes disciplinaria anteriormente identificada sin violar las demás y el debido proceso.

4.3.3 Traslado al investigador especializado.

Paso a seguir, después que el comité de análisis de la querella identificara la violación a la Ley 734 del 2002 Código Disciplinario Único; una vez llegado a este paso, el investigador especializado deberá elevar el documento de identificación de las fallas del servidor público, como la guía de faltas cometidas en forma de impulso, situación que debe ser comprobada mediante las indagaciones e investigación realizada posteriormente en el documento de traslado hacia el empleado denunciado para rendir descargo; es necesario que dicha situación vaya proyectada para que de forma clara y concisa se llegue a la resolución de la mejor manera posible del acto denunciado o querellado, evento que no debe ser vulnerable, debe estar argumentados de la mejor forma posible.

4.3.4 Notificación de la apertura del proceso de investigación.

Momento de iniciación del proceso en contra del funcionario quien es notificado para empezar a rendir sus descargos de la falta cometida en desarrollo de las funciones, según el punto de vista del funcionario de la oficina de CID. Es el inicio un proceso abierto donde se destapan todas las cartas a solucionar por el denunciado como parte principal y quien debe demostrar su inocencia.

4.3.5 Traslado y entrega del documento de la querella.

Evento en el que se le notifica de la acción disciplinaria contra el funcionario público denunciado, quien a partir de ese momento conocerá todos los argumentos en el documento quien debe analizar para presentar sus descargos que contraríen lo expuesto en el documento, situación que lo deja en el lugar de investigado disciplinariamente en ese momento. Todo esto es un momento crucial tanto para el investigado como para la área de CID, quien comprobará todas anotaciones descrita en el documento de la querella y requisitos valederos para estar provisto sancionatoriamente.

4.3.6 Audiencia de descargo.

Acción mediante audiencia hacia el denunciado, donde debe mostrar todas sus cartas que le permita al jefe del área de CI cambiar su posición frente a lo que inicialmente se le inicio para ser sancionado. Esta situación hace que ambas partes direccionen todos los argumentos para no ser sancionados y buscar sanción por la acción cometida durante el cumplimiento de las funciones.

4.3.7 Análisis de la información obtenida.

Una vez realizada la audiencia de descargo empieza con el procedimiento de análisis de información brindada junto con las pruebas expuestas en ambas, además del contenido del informa inicial por el investigador especializados, tal como se observa en este mapa de proceso; después de análisis, se llamará a audiencia pública para establecer un fallo o archivo del respetivo proceso y que seguidamente se expone.

4.3.8 Audiencia de fallo sancionatorio o archivo del proceso.

Procedimiento mediante el cual se cita a audiencia para fallo final con subsidio de apelación en algunos de los casos, esta audiencia se debe desarrollar con todas las partes involucradas, sí falta una de las partes la audiencia no se llevará acabo, si la situación persiste, se tomaran otra medidas según el código de procedimiento o Ley 1437 del 2011; Es necesario, que dicho fallo se tomado con la gran responsabilidad porque su apelación se hará en la procuraduría general de la república

de Colombia pertinente por cada sectorización del país, para el caso de Aguachica departamento del Cesar, su pertinencia es la procuraduría provincial de Ocaña, siendo esta la más cercana y donde la principal con ubicación en Bogotá hace correspondencia de los casos de las faltas disciplinarias.

4.3.9 Audiencia de apelación si fuere el caso.

Es la parte final del proceso sancionatorio, cuando se emite un fallo sancionatorio del empleado o es posible también, si este mismo desea un nuevo concepto de referencia o punto de vista al caso querellado, este último, es posible si el funcionario que no fue sancionado lo requiera o la persona querellante lo requiera, es posible durante este nuevo procedimiento cambie en sentido contrario de lo que inicialmente salió.

Finalmente, con la definición de cada uno de los pasos junto con el mapa de proceso se da por y terminado este objetivo, en el cual desarrollo cada uno de los procedimientos a realizar para dar por terminado una acción disciplinaria sin importar cual fuese su resultado final. Situación que lleva presente todos los elementos y aspectos característicos para llegar hasta la finalización de un proceso de esta envergadura, los cuales debe ser riguroso y sistemático para evidenciar la realidad de los eventos como falta disciplinarios ocurridos en la realización de las tareas y funciones dentro del cargo al cual se encuentra vinculado como empleado público.

Discusión

La necesidad de invocar las leyes y normas que regulan un proceso disciplinario, es tan importante para el mejoramiento de los procesos y procedimientos que llevan a la realidad de los hechos cometidos, sin ver la necesidad de culpar al individuo sujeto de investigación.

El proceso y procedimientos establecidos permiten el mejoramiento continuo de los mismos, buscando ser coherente con las normas de procedimientos bajo los estándares de calidad comprometidos en las funciones públicas de los funcionarios.

El proceso y los instrumentos van interrelacionados para una mejor comprensión del análisis de los datos presentado en la querrela y los obtenidos en el procedimientos de indagación junto con las pruebas presentadas por ambas partes.

En la realización de la investigación en modalidad de grado, estableció un proceso amplio incluyente en todas las partes necesarias para llegar al final de cualquier trámite considerado dentro de su aplicación.

Las investigaciones académicas llevan al mejoramiento de los procesos y procedimientos internos dentro de las organizaciones y oficinas buscando siempre éxito de las funcionalidades de las tareas, funciones y actividades dentro de los cargos y departamentalizaciones de la organización pública o privada.

Finalmente, la presente investigación realizada develo el reconocimiento de las normas que están dentro del proceso de control interno disciplinaria, además de las que manifiestan el proceso y procedimientos, como también la creación del mapa del proceso para llevar una falta disciplinaria desde su inicio hasta el final de su pronunciamiento cualquiera que sea.

Conclusiones

La definición de cada pasos dentro del mapa de proceso para dar por terminado el desarrollo bajo procedimientos de acción disciplinaria para su resultado final, esta, lleva elementos y características hasta su finalización, este tipo de sistemas, es riguroso y sistemático para evidenciar la realidad de los eventos de las faltas disciplinarias ocurridos en el desarrollo de las tareas y funciones del cargo al que se encuentra vinculado el empleado público; de igual manera, identifica la diferentes normas aplicadas en los procesos y procedimientos disciplinarios, por ello, el tipo de la falta cometida junto con su nivel de sanción aplicadas en las acciones realizadas en Colombia; Los derechos de los ciudadanos al debido proceso se desarrolla con la notificación y apertura del proceso disciplinario, donde se analiza y explica cada una de los requerimiento de los investigadores en una ruta de identificación del proceso llevado individualmente de forma específica y detalladamente.

Las herramientas administrativas como el desarrollo de la matriz DOFA, sirvió como diagnosticó el estado actual de la oficina de control interno disciplinario, en ella se encuentra elementos expuesto que evidencia la situación existente de falencias en los procesos, que dentro ellos, uno muy importante como que no haya una personas nombrado y posesionada para ejercer el cargo y las funciones de la Ley 734 del 2002 (Código Disciplinario Único) y la 1437 del 2011, Código de Procedimiento Administrativo, llevando esto a que no existan querellas relacionadas en esta oficina y que al mismo tiempo los Aguachiquenses no crea en la legalidad de los funcionarios que existan en el momento actual. Todas y estas acciones encontradas por los instrumentos de la investigación aquí presente deja una series de incertidumbre a toda la comunidad del ente territorial.

Recomendaciones

Realizar nombramiento del personal de la oficina de CID, objeto de investigación y hallada como una falencia directa y sin argumentos para que no se haya realizado, dejando en telas de juicios de los miembros de la comunidad aguachiquenses, que quiere procesos transparente con muchos resultados.

Estar en constante seguimiento y control del mejoramiento de la oficina en todos sus procesos, buscando la celeridad y la institucionalidad de los procesos de forma eficiente lleno de muchas concordancias y coherencia de los casos que llegaran a ver o llegar dentro de los procedimientos disciplinarios.

Recuperar la confianza, para que las comunidades del pueblo de Aguachica departamento del Cesar, establezca las respectivas denuncias o querellas, pensando es que será un proceso equitativo con muchas esperanzas de aclaración de los hechos o acciones realizadas.

Tener siempre presente las leyes 87 del 1993, 734 del 2002, 1437 del 2011, para dejar claro sobre los procesos y procedimientos realizados dentro de la oficina de control interno disciplinario, con el fin de establecer directrices y lineamientos acordes de las mismas con funcionalidades directamente relacionadas.

Adaptar el presente mapa de proceso para la oficina de control interno disciplinario, con el fin de establecer los procedimientos desde un comienzo hasta el final del o los procesos disciplinarios que se ejecuten.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso-Álvarez, A. (Comp.) (2006). *Estudio de casos: selección de lectura*. Feliz Valera. Vedado, ciudad de la Habana, Cuba.
- Álvarez-Torres, E. M. (2022). Procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05, 2021. *Trabajo de grado*, Universidad Peruana de las Américas. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1757>
- Bagur-Pons, S., Roselló-Ramón, M.R., Paz-Lourido, B., & Verger, S. (2021). El enfoque integrador de la metodología mixta en la investigación educativa. *RELIEVE*, 27(1), art. 3. Recuperado: <http://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.21053>
- Ballesteros-Cerchiaro, L. E. (2020). Control Interno, a partir del desarrollo de las estrategias metodológicas Recuperado de: <https://ballesteroscontrolinterno.wordpress.com/>.
- Bateman, S. T. & Scott, A. S. (2016). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*, (8ª ed.) Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, SA. de CV, México.
- Boscán-de-Pacheco, G.; Fernández, J. & Guédez, J. (2017). Las organizaciones públicas desde las perspectivas institucional y capacidades dinámicas, *ensayo*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/880/88053976004/html/index.htm>.
- Cardona-Florez, L. J. (2018). Efectividad del sistema de control interno en los procesos administrativos de la ESE Hospital Pio x de la tebaida, Quindío, Colombia. *Trabajo de grado*, posgrado en Derecho Administrativo. Recuperado de: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5471/Efectividad_procesos_ESE_Pi_oX.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo-Silverio, Y. A. (S/F). Manual de control interno del municipio de La Jagua de Ibirico – Cesar. *Trabajo de grado*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos109/manual-control-interno-del-municipio/manual-control-interno-del-municipio.shtml>.
- Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la Administración, (12ª Edic.)*, Mc Graw Hill Interamericana Editores, Mexico.
- Díaz-Bravo, L.; Torruco-García, U; Martínez-Hernández, M. & Varela-Ruiz, M. (2013). Metodología de investigación en educación médica: La entrevista, recurso flexible y dinámico, *Investigación educación médica*, 2(7). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009.
- Dulzaides-Iglesias, M. E. & Molina-Gómez, A. M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso, *ACIMED*, 12(2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011.

- Espinoza-Mory, M. Á. (2021). La aplicación del proceso administrativo por las faltas disciplinarias de los docentes de la Ugel Huari periodo 2018 – 2019. *Trabajo de grado*, Universidad de Huánuco Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3357/Espinoza%20Mory%2c%20Miguel%20c3%81ngel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Jaramillo Rivas, M. (2016). Enfoque estructuralista de la administración. Modelo burocrático de organización teoría estructuralista. Recuperado de: <http://umc.edu.ve/mjaramillo/Unidades/Unidad%20V/Guia/Guia.pdf>
- Galeano-Morín, M. E. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Gutiérrez, C. (2014). *Gobernanza y gestión del desarrollo local desde la perspectiva del desarrollo humano*. En: Alexis Guerra y Carlos Giménez Lizarzado (Coordinadores). 2014. *Desarrollo Humano Integral Compromiso de Todos*. p.158 - 172). Venezuela: Ediciones Cátedra Libre BCV-UCLA.
- Gutiérrez, V. y Salas, J. (2015). *Pasado, presente y ¿futuro? de la teoría institucional en el análisis organizacional: una revisión a la literatura*. Documento de trabajo No. 8. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Pontificia de la Universidad Javeriana Cali: Colombia. Recuperado de: <https://www2.javerianacali.edu.co/facultades/ciencias-economicas-y-administrativas/documentos-de-trabajo/2015#gsc.tab=0>
- Hernández y Rodríguez, S. J. (2011). *Introducción a la administración (Ed. 5a)*. McGraw Hill, educación, México.
- Hernandez-Sampieri, R. F., Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGraw - Hill/Interamericana Editores, S.A. de C. V. México.
- Hill, C. W. L., Jones, G. R. & Schilling, M. A. (2015). *Administración estratégica: teoría y casos. Un enfoque integral, (11ª edición)*, Cengage Learning Editores, SA. de CV.
- Koontz, H. & Heinrich, H. (2016). *Elementos de la administración, (5ª Ed.)* Mc Graw Hill/Interamericana Editores, SA. de CV. México
- López-Jara, A. A. & Cañizares-RoigII, I. M. (2018). El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200004.
- Mendoza-Zamora, W. M.; García-Ponce T. Y.; Delgado-Chávez, M. I. & Barreiro-Cedeño, M. I. (2018). “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”,

- Dominio de la ciencia*, Vol. 4, núm.4., 2018, p. 206 – 240.
DOI: <https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Mondragón-Duarte, S. L. (2016). Manual básico de control fiscal. (Documento de docencia N° 21), Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. DOI: <http://dx.doi.org/10.16925/greylit.1866>
- Montiel-Sandoval, M. E.; Montiel-Sandoval, C. C. & Montiel-Sandoval, O. A. (2017). ¿La implementación del control interno fortalece la gobernabilidad en las alcaldías municipales en Colombia?. *Adm, desarro.* 17;47 (1), p. 97-117. Recuperado de: <file:///C:/Users/PC1/Downloads/Dialnet-LaImplementacionDelControlInternoFortaleceLaGobern-6403441.pdf>
- Municipio de Aguachica, departamento del Cesar. Recuperado de: <http://aguachica2001.blogspot.com/2012/10/historia-de-aguachica.html>
- Orellana-López, D. M. & Sánchez-Gómez, M. C. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa, *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 205 – 222. Recuperado de: <file:///C:/Users/PC1/Downloads/283321886011.pdf>.
- Piloso-Bravo, A. E. & Mendoza-Vinces, M. E. (2022). Análisis de la efectividad del control interno en procesos de recaudación en empresas públicas, *Dominio de las Ciencias*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383440>.
- Ramos, L. & Salazar-Gartner, R. (2022). Efectividad del proceso disciplinario en la oficina de Control Interno Disciplinario de la gobernación del Risaralda. *Trabajo de grado*, Corporación Universidad Libre Seccional Pereira, facultad de derecho. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17449/EFFECTIVIDAD%20DE%20L%20PROCESO%20DISCIPLINARIO%20EN%20LA%20OFICINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- República de Colombia. Consejo de estado. Recurso extraordinario de revisión – en proceso ejecutivo / trámite previo a la sentencia – materializa derecho de defensa, contradicción y debido proceso / dictar sentencia como única actuación de segunda instancia – configura causal quinta de revisión. Recuperado de: <http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/225/11001-03-15-000-2019-00893-00.pdf>
- República de Colombia. Ministerio de justicia. Senado de la república. Ley 87 de 2002. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0087_1993.html
- República de Colombia, Ministerio de justicia. Ley 734, del 2002. Recuperado de: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-734-2002>.

- Sancho-Alania, M. L. & De La Torre-Espinoza, E. M. (2022). Sistema de tesorería y control interno de las municipalidades, provincia de Huancayo, año 2018. Trabajo de grado, universidad peruana los andes. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3352>.
- Salnave-Sanin, M. & Lizarazo-Barbosa, J. J. (2017). El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030. Recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/661>.
- Sandoval-Casilimas, C. A. (2002). *Investigación cualitativa: programa de especialización en teoría métodos y técnicas de investigación social*. Composición electrónica: ARFO editores e impresiones LTDA. Colombia.
- Soto-Navarro, A. & Bautista-Núñez, M. (2022). Sistema de control interno y obligaciones de pago a proveedores en la municipalidad provincial de Huanta. Ayacucho – 2018. *Trabajo de grado*, universidad UPLA. Recuperado de: <http://www.informatica.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4189>.
- Vanegas-Puerta, K. (2022). La garantía del debido proceso en ausencia de las oficinas de control disciplinario interno, *trabajo de grado*, universidad de Antioquia. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/25829>
- Vásquez-Rodríguez, W. A. (2020). *Metodología de la investigación: manual del estudiante*. Verita, libertad vos, universidad de San Martín de Porras (UMP). Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.usmp.edu.pe%2Festudiosgenerales%2Fpdf%2F2020-I%2FMANUALES%2FII%2520CICLO%2FMETODOLOGIA%2520DE%2520INVESTIGACION.pdf&clen=2112086&chunk=true>
- Zapata, G. y Hernández, A. (2014). *La empresa: diseño, estructuras y formas organizativas*. Segunda edición ampliada. Barquisimeto, Venezuela: Fondo editorial UCLA.

APÉNDICES

Apéndice 1. Formato de entrevista dirigida al jefe de control interno disciplinario

Entrevista dirigida al jefe de la oficina de control interno.

La finalidad de la presente entrevista es “*analizar el funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía municipal de Aguachica, Cesar*”. Por lo tanto, se solicita amablemente responder de manera clara, precisa, concisa y sincera, las siguientes preguntas, además, se le informa que la información suministrada será confidencial y tendrá un valor importante en este trabajo de investigación académico, la cual, será manipulada por los estudiantes aquí presente.

1. ¿Tiene usted como jefe de la oficina un flujograma del proceso desde el inicio hasta el final de un proceso disciplinario?

2. ¿Cómo identifica y bajo qué, circunstancia se manejan los procesos disciplinarios en el ente territorial de Aguachica?.

3. ¿Cuenta usted con todos los elementos, herramienta y personal mínimo necesario para realizar las actividades de la oficina?.

4. ¿El proceso de investigación cuenta con el apoyo de las autoridades civiles y militares de la ciudad?.

5. ¿Quiénes hacen el proceso de indagación preliminar del proceso de investigación disciplinario contra los funcionarios de la alcaldía municipal?.

6. ¿Cuenta el proceso disciplinario con los tiempos y términos necesarios para llevar a cabo dicho sanción?.

7. ¿Qué cree usted que hace falta para que el proceso disciplinario se realice en el menor tiempo posible?.

8. ¿Cómo son notificados los fallos disciplinarios y se ha tenido algún problema personal por esa actividad?.

9. ¿Cómo considera usted a nivel personal que se debe hacer el proceso disciplinario?

10. ¿Cree usted que los procedimientos establecidos en la Ley se ajustan a la realidad?

Gracias por su colaboración

Apéndice 2. Imágenes de la entrevista aplicada.

