

ANEXO 8
FORMATO MAPA DE RIESGOS



Formato Mapa Riesgos

Proceso:	Gestión Disciplinaria
Objetivo:	Investigar, acusar y sancionar las conductas disciplinables (Acción, omisión o extralimitación) de los servidores y exservidores públicos de la entidad a través del procedimiento establecido en la Ley, con el fin de servir a la comunidad, cumplir con los fines esenciales del Estado y la buena marcha de la administración pública, así como realizar actividades de prevención con el fin de persuadir y sensibilizar a los empleados para que no incurran en conductas señaladas en la Ley como falta disciplinaria.
Alcance:	Inicia con la apertura de la investigación disciplinaria y finaliza con la notificación del auto que ordena el archivo y terminación de la actuación o del acto administrativo que ejecuta la sanción para garantizar la buena marcha de la administración pública, la prestación del servicio, la buena imagen de la función pública, incluyendo el diseño de estrategias de prevención y sensibilización para que los funcionarios no incurran en conductas señaladas en la Ley como falta disciplinaria.

Fecha de revisión	Septiembre de 2024
Versión:	6

Referencia	Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Frecuencia con la cual se realiza la actividad	Análisis del riesgo inherente					Evaluación del riesgo - Valoración de los controles							Evaluación del riesgo - Nivel del riesgo residual			Plan de Acción								
							Probabilidad Inherente	%	Criterios de impacto	Impacto Inherente	%	Zona de Riesgo Inherente	No. Control	Descripción del Control	Afectación	Tipo	Atributos				Probabilidad Residual Final	%	Impacto Residual Final	%	Zona de Riesgo Residual	Tratamiento	Plan de Acción	Responsable	Fecha Implementación	
																	Implementación	Calificación	Documentación	Frecuencia										Evidencia
1	Reputacional	Prescripción del proceso disciplinario.	Causa No. 1: Tardeanza o demora en la interposición de la queja, informe del servidor público o conocimiento de los hechos de las conductas con incidencia disciplinaria. Causa No. 2: No cumplimiento de los términos procesales por parte del personal de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirección Jurídica y Dirección General de las etapas de la actuación del proceso disciplinario. Causa No. 3: Cambio de legislación en cuanto a los términos de caducidad y/o prescripción de la acción disciplinaria. Causa No. 4: Dilación de los sujetos procesales en la actuación disciplinaria al interponer nulidades y recursos. Causa No. 5: No competencia de los sujetos procesales y necesidad de designar Defensor de Oficio ante la Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo o de la lista del Registro Nacional de Abogados. Causa No. 6: Tardeanza o demora por parte de las diferentes Áreas del COPNIA y de las Entidades Públicas en la remisión de información o de documentos como pruebas.	Posibilidad de afectación reputacional por la prescripción del proceso disciplinario, que impida ejecutar la acción disciplinaria con el interior de la Entidad, causado por retrasos en la interposición de queja, incumplimiento de términos procesales y entrega de pruebas, dilaciones por cambios legislativos, nulidades, recursos y designación de Defensor de Oficio	Ejecución y Administración de procesos	20	Baja	40%	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general, nivel interno, de jurta directiva y accionistas y/o de proveedores	Menor	40%	Moderado	1	El Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno realiza seguimiento de los procesos de manera quincenal de todos los procesos activos que cursan en la función o rol de instrucción, juzgamiento, segunda instancia y sobre conformidad.	Probabilidad	Prevenido	Manual	40%	Documentación	Continúa	Con Riesgo	Baja	24%	Menor	40%	Moderado	Revisor (ningún)	Informe al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con la gestión y el estado de los procesos disciplinarios. Revisión de procesos disciplinarios.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	31/12/2024
													2	El Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno toma de manera mensual el cuadro de prescripción de los procesos activos que cursan en el proceso de gestión disciplinaria.	Probabilidad	Prevenido	Manual	40%	Documentación	Continúa	Con Riesgo	Muy Baja	14%	Menor	40%	Baja	Revisor (ningún)	Revisión del cuadro de manera mensual y ante la posibilidad de ocurrencia se informa a los funcionarios de la Entidad que son autoridad disciplinaria.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	31/12/2024
2	Económico y Reputacional	Demandas, Tareas e Investigaciones Disciplinarias	Causa No. 1: No escuchar o no recibir la versión libre del investigado durante la actuación disciplinaria. Causa No. 2: Indebida notificación. Causa No. 3: Que fundamentales de debido proceso y de defensa a los sujetos procesales declarada por autoridad judicial competente a través la actuación disciplinaria la adolecente funcionario sin control de Nulidad y Restablecimiento del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria. Causa No. 4: Que no se respeten las formas del proceso disciplinario señalada en el Derecho y la apertura de investigación disciplinarias en contra de los funcionarios que son autoridad disciplinaria en la Entidad. Causa No. 5: Que no se respeten las formas del proceso disciplinario señalada en el Derecho y la apertura de investigación disciplinarias en contra de los funcionarios que son autoridad disciplinaria en la Entidad. Causa No. 6: Violación del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria. Causa No. 7: Violación del principio de presunción de inocencia. Causa No. 8: Violación del derecho de defensa y contradicción. Causa No. 9: No permitir a los sujetos de la actuación disciplinaria que soliciten, aporten y controvierten las pruebas. Causa No. 10: Impedir que los sujetos disciplinarios impugnen las decisiones y presenten nulidades. Causa No. 11: Emitir un auto de formación de pliego.	Posibilidad de pérdida económica y reputacional por violación de los derechos fundamentales de debido proceso y de defensa a los sujetos procesales declarada por autoridad judicial competente a través la actuación pública de tutela o del medio de control de Nulidad y Restablecimiento del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria. Causa No. 4: Que no se respeten las formas del proceso disciplinario señalada en el Derecho y la apertura de investigación disciplinarias en contra de los funcionarios que son autoridad disciplinaria en la Entidad. Causa No. 5: Que no se respeten las formas del proceso disciplinario señalada en el Derecho y la apertura de investigación disciplinarias en contra de los funcionarios que son autoridad disciplinaria en la Entidad. Causa No. 6: Violación del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria. Causa No. 7: Violación del principio de presunción de inocencia. Causa No. 8: Violación del derecho de defensa y contradicción. Causa No. 9: No permitir a los sujetos de la actuación disciplinaria que soliciten, aporten y controvierten las pruebas. Causa No. 10: Impedir que los sujetos disciplinarios impugnen las decisiones y presenten nulidades. Causa No. 11: Emitir un auto de formación de pliego.	Ejecución y Administración de procesos	360	Media	60%	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos asuntos de relevancia frente al logro de los objetivos	Moderado	60%	Moderado	1	Los funcionarios que surgen como autoridades disciplinarias en las etapas de instrucción, juzgamiento y segunda instancia, al momento de conocer de determinación asunto, realizan un control de legalidad de la actuación así: 1) Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno: Al momento de proferir el pliego de formulación de pliego de cargos realiza control de legalidad, de que no se haya causado ninguna de las causas raíz del riesgo; 2) Subdirector Jurídico: Al momento de determinar el procedimiento a seguir, realiza un control de legalidad de toda la actuación que ha adelantado el funcionario de instrucción y que no se haya presentado ninguna de las causas raíz; y 3) Director General: Realizar un control de legalidad de toda la actuación de primera instancia.	Probabilidad	Prevenido	Manual	40%	Sin Documentar	Continúa	Sin Riesgo	Baja	36%	Moderado	60%	Moderado	Editor	Los funcionarios que surgen como autoridades disciplinarias en las etapas de instrucción, juzgamiento y segunda instancia, al momento de conocer de determinación asunto, realizan un control de legalidad de la actuación así: 1) Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno: Al momento de proferir el pliego de formulación de pliego de cargos realiza control de legalidad, de que no se haya causado ninguna de las causas raíz del riesgo; 2) Subdirector Jurídico: Al momento de determinar el procedimiento a seguir, realiza un control de legalidad de toda la actuación que ha adelantado el funcionario de instrucción y que no se haya presentado ninguna de las causas raíz; y 3) Director General: Realizar un control de legalidad de toda la actuación de primera instancia.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario, Subdirector Jurídico y Director General.	31/01/2024

ANEXO 8
FORMATO MAPA DE RIESGOS



Formato Mapa Riesgos

Proceso:	Gestión Disciplinaria
Objetivo:	Investigar, acusar y sancionar las conductas disciplinables (Acción, omisión o extralimitación) de los servidores y exservidores públicos de la entidad a través del procedimiento establecido en la Ley, con el fin de servir a la comunidad, cumplir con los fines esenciales del Estado y la buena marcha de la administración pública, así como realizar actividades de prevención con el fin de persuadir y sensibilizar a los empleados para que no incurran en conductas señaladas en la Ley como falta disciplinaria.
Alcance:	Inicia con la apertura de la investigación disciplinaria y finaliza con la notificación del auto que ordena el archivo y terminación de la actuación o del acto administrativo que ejecuta la sanción para garantizar la buena marcha de la administración pública, la prestación del servicio, la buena imagen de la Entidad y garantizar los principios de la función pública, incluyendo el diseño de estrategias de prevención y sensibilización para que los funcionarios no incurran en conductas señaladas en la Ley como falta disciplinaria.

Fecha de revisión	Septiembre de 2024
Versión:	6

Referencia	Identificación del riesgo				Análisis del riesgo inherente						Evaluación del riesgo - Valoración de los controles							Evaluación del riesgo - Nivel del riesgo residual		Plan de Acción										
	Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Frecuencia con la cual se realiza la actividad	Probabilidad inherente	%	Criterios de impacto	Impacto inherente	%	Zona de Riesgo inherente	No. Control	Descripción del Control	Afectación	Atributos					Probabilidad Residual Final	%	Impacto Residual Final	%	Zona de Riesgo Final	Tratamiento	Plan de Acción	Responsable	Fecha Implementación	
																Tipo	Implementación	Calificación	Documentación	Frecuencia										Evidencia
3	Reputacional	Actuaciones arbitrárias	Por parte de las autoridades disciplinables recibir o solicitar directa o indirectamente dádivas, regalos, apapacho, favores o cualquier otra clase de beneficio de parte de los investigados y/o apoderados. Presiones indebidas. No advertir causal de impedimento. No declararse impedido oportunamente el Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, el Subdirector Jurídico o Director General o el sustituto designado cuando exista la obligación de hacerlo por las causas señaladas en el Código General Disciplinario o cuando se advierta un conflicto de intereses.	Posibilidad de afectación reputacional por actuaciones arbitrárias con el fin de obtener un beneficio propio o favorecer a un tercero.	Fraude Interno	25	Media	60%	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, da conocimiento general, nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores	Menor	40%	Moderado	1	Los funcionarios que operan los empleos de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirección Jurídica y Dirección General están reuniones por fuera de la oficina con los sujetos procesales, apoderados y quejosos involucrados en actuaciones disciplinarias internas diariamente.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Si Documentar	Continua	Si Registro	Bajo	36%	Menor	40%	Monitoreo	Reducir (mitigar)	Verificar y validar que los funcionarios Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirector Jurídico y Director General no tengan reuniones con los funcionarios, funcionarios, apoderados o quejosos involucrados en actuaciones disciplinarias internas.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario, Subdirector Jurídico y Director General.	31/12/2024
													2	Los funcionarios que operan los empleos de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirector Jurídico y Director General no reciben ningún tipo de remuneración, dádivas o prestaciones de parte de los sujetos procesales y/o apoderados y quejosos diariamente.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Si Documentar	Continua	Si Registro	Bajo	22%	Menor	40%	Monitoreo	Reducir (mitigar)	Verificar y validar que los funcionarios Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirector Jurídico y Director General no reciban ningún tipo de remuneración, dádivas o prestaciones e informar a los funcionarios del deber de informar al tener conocimiento de este tipo de comportamientos.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario, Subdirector Jurídico y Director General.	31/12/2024
													3	Los funcionarios que operan los empleos de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirector Jurídico y Director General, fungiendo como autoridades disciplinarias internas, al momento de la individualización e identificación de las personas govementalmente involucradas o involucradas en una actuación disciplinaria, verifican que no están incurso en ninguna de las causales de impedimento para concurir a la actuación conforme a las causales señaladas en el artículo 104 del Código General Disciplinario.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Muy Baja	13%	Menor	40%	Bajo	Reducir (mitigar)	Por parte del Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirector Jurídico y Director General, al tener conocimiento de una actuación disciplinaria en la etapa que sean competentes que, el sujeto procesal individualizado e identificado no se configure ninguna causal de impedimento conforme a las causales consignadas en el artículo 104 del Código General Disciplinario. La evidencia se deja consignada con el auto que declara el impedimento y el que lo acepta; o con el escrito de recusación, auto que resuelve la recusación y el auto que acepta o no la recusación por el superior judicial o Procuraduría General de la Nación según corresponda.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario, Subdirector Jurídico y Director General.	31/12/2024
													4	La Subdirección Administrativa y Finanzas a través del área de Gestión Humana, socializa el Código de Integración.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Muy Baja	8%	Menor	40%	Bajo	Reducir (mitigar)	Realizar charlas y capacitaciones sobre el Código de Integridad de la Entidad, haciendo énfasis en las causales de impedimentos dentro de la actuación disciplinaria.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	31/12/2024

*Nota: La columna referencia se sugiere para mantener el consecutivo de riesgos, así el riesgo salga del mapa no existirá otro riesgo con el mismo número. Una entidad puede ir en el riesgo 150 pero tener 70 riesgos, lo que permite llevar una traza de los riesgos. Esta información la debe administrar la Oficina Asesora de Planeación o Gerencia de Riesgos.

Fuente: Adaptado de Curso Riesgo Operativo Universidad del Rosario por Dirección de Gestión y Desempeño Institucional de Función Pública, 2020.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCIÓN
Versión 1 Octubre 2017	Se define por primera vez el mapa de riesgos, teniendo en cuenta que este proceso se definió solo hasta el mes de agosto y teniendo en cuenta los resultados de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno.
Versión 2 Octubre 2018	Revisión de la evaluación del riesgo.
Versión 3 Ene. 2019	Se realiza revisión del mapa de riesgos de acuerdo a metodología del procedimiento de administración de riesgos versión 6 de diciembre de 2019. Se ajustan causas, controles y acciones.
Versión 4 Julio 2024	Ajuste a metodología definida en procedimiento Administración de Riesgos versión 7.
Versión 5 Junio de 2023	Se incluyen dos riesgos: Posibilidad de pérdida económica y reputacional por violación de los derechos fundamentales de debido proceso y de defensa a los sujetos procesales declarada por autoridad judicial competente a través de la acción pública de tutela o del medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho y la apertura de investigación disciplinarias en contra de los funcionarios que son autoridad disciplinaria en la Entidad; y, Posibilidad de afectación reputacional por actuaciones arbitrárias con el fin de obtener un beneficio propio o favorecer a un tercero.
Versión 6 Septiembre de 2024	Se actualiza el objetivo y alcance del proceso, conforme a la actualización de la caracterización del proceso; Se actualiza la descripción del riesgo 1; Se actualizan los controles y planes de acción para los riesgos 2 y 3; se republica el control del riesgo al incluir el control de legalidad por parte de los funcionarios que son autoridades disciplinarias dentro de la Entidad; Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirector Jurídico y Director General, al momento de proferir el auto de formulación de pliego de cargos, en la etapa procesal de emitir el procedimiento a seguir y al proferir el auto de segunda instancia respectivamente.

ELABORADO POR:

APROBADO POR:

RICHARD ALEXANDER QUINTERO SOLANO
Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

RICHARD ALEXANDER QUINTERO SOLANO
Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario