



Formato Mapa Riesgos

Proceso:	Gestión Disciplinaria
Objetivo:	Adelantar acciones de prevención y sensibilización frente a conductas disciplinariamente relevantes, así como determinar la responsabilidad de los funcionarios en la incursión de conductas disciplinariamente relevantes, mediante el adelantamiento de procesos disciplinarios que permitan determinar la responsabilidad de un funcionario vinculado a la Entidad que pueda estar incurso en conductas que eventualmente constituyan una falta disciplinaria.
Alcance:	Incluye la definición de actividades de prevención y sensibilización relacionadas con asuntos disciplinarios, abarca el adelantamiento de procesos disciplinarios hasta el fallo del mismo.

Fecha de revisión	Junio de 2023
Versión	5

Referencia	Identificación del riesgo				Análisis del riesgo inherente				Evaluación del riesgo - Valoración de los controles										Plan de AC											
	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					Evaluación del riesgo - Nivel del riesgo residual					Plan de Acción	Responsable	Fecha Implementación		
																Tipo	Implementación	Cualificación	Documentación	Frecuencia	Evidencia	Probabilidad Residual Final	%	Impacto Residual Final	%				Zona de Riesgo Final	Tratamiento
1	Reputacional	Prescripción del proceso disciplinario.	Causa No. 1: Tardanza 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 comparecencia 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: Tardanza 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 fin de mantener la disciplina y orden al interior de la Entidad.	Ejecucion y Administración de procesos	20	Baja	40%	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conjunto 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 del manejo que maneja de todos los procesos activos que cursan en la función o rol de instrucción, juzgamiento, segunda instancia y otros conformistas.	Probabilidad	Prevenio	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Baja	24%	Menor	40%	Medio	Recur (mlgr)	Informe al Comité 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.	31/12/2023
																Prevenio	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	May Baja	14%	Menor	40%	Bajo	Recur (mlgr)	Revisión del cuadro de manejo mensual y ante la proximidad de ocurrencia se informa a los funcionarios de la Entidad que son autoridades disciplinaria.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	1/1/2022
2	Económico y Reputacional	Demandas, Tutelas e Investigaciones Disciplinarias	Causa No. 1: No escuchar o no recibir la versión libre del investigado durante la actuación disciplinaria. Causa No. 2: Inhabida notificación. Causa No. 3: Que las etapas de la actuación disciplinaria se surta con dilación y sin debida justificación. Causa No. 4: Que la actuación disciplinaria la adelante funcionario sin competencia. Causa No. 5: Que no se respeten las formas del proceso disciplinario señaladas en el Código General Disciplinario. 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 controvertan las pruebas. Causa No. 10: Impedir que los sujetos disciplinarios integren las defensas y presenten nulidades. Causa No. 11: Emitir un auto de formulación de pliego de cargos de manera confusa o que no sea claro.	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 judicial 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.	Ejecucion y Administración de procesos	360	Media	60%	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Moderado	60%	Moderado	1	Los funcionarios que ejercen la acción disciplinaria estudian y se actualizan en temas de Derecho Disciplinario	Probabilidad	Prevenio	Manual	40%	Sin Documentar	Continua	Sin Registro	Baja	36%	Moderado	60%	Moderado	Evitar			



Formato Mapa Riesgos

Proceso:	Gestión Disciplinaria
Objetivo:	Adelantar acciones de prevención y sensibilización frente a conductas disciplinariamente relevantes, así como determinar la responsabilidad de los funcionarios en la incursión de conductas disciplinariamente relevantes, mediante el adelantamiento de procesos disciplinarios que permitan determinar la responsabilidad de un funcionario vinculado a la Entidad que pueda estar incurso en conductas que eventualmente constituyan una falta disciplinaria.
Alicance:	Incluye la definición de actividades de prevención y sensibilización relacionadas con asuntos disciplinarios, abarca el adelantamiento de procesos disciplinarios hasta el fallo del mismo.

Fecha de revisión	Junio de 2023
Versión	5

Referencia	Identificación del riesgo				Análisis del riesgo inherente						Evaluación del riesgo - Valoración de los controles										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				Evaluación del riesgo - Nivel del riesgo residual				Plan de Acción	Responsable	Fecha Implementación			
																Tipo	Implementación	Categorización	Documentación	Frecuencia	Evidencia	Probabilidad Residual Final	%				Impacto Residual Final	%	Zona de Riesgo Residual
3	Reputacional	Actuaciones éticas	Por parte de los autoridades disciplinables recibir o solicitar directa o indirectamente dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficio de parte de los investigados y/o apoderados. Peticiones indebidas. No advertir causal de inhabilidad, impedimento, incompatibilidad o conflicto de interés. No declararse impedido oportunamente el Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, el Subdirector Jurídico o Director General o el sustituido designado cuando exista la obligación de hacerlo por las causales señaladas en el Código General Disciplinario o cuando se advierta un conflicto de intereses.	Posibilidad de afectación reputacional por actuaciones éticas con el fin de obtener un beneficio propio o favorecer a un tercero	Fraude Interno	25	Medio	60%	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general, nivel interno, de jurisdicción directa y acciones y/o de proveedores	40%	Moderado	1	Las autoridades disciplinables de la Entidad están notificados por leas de la oficina con los sujetos procesales y/o apoderados y quejosos.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Bajo	36%	Medio	40%	Moderado	Reducir (mitigar)	Enviar capsulas informativas comunicando el hecho de atención de la Oficina de Control Interno Disciplinario, indicando el lugar señalado y que para cualquier trámite se atiende en los despachos de las autoridades disciplinarias internas.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	31/01/2023
												2	Las autoridades disciplinables de la Entidad no reciben ningún tipo de remuneración, dádivas o prebendas de parte de los sujetos procesales y/o apoderados y quejosos.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Sin Documentar	Continua	Con Registro	Bajo	22%	Medio	40%	Moderado	Reducir (mitigar)	Cartelera u oficio en el despacho de la Oficina de Control Interno Disciplinario del horario de atención y procedimiento para trámites.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	31/01/2023
												3	Se hace revisión detallada de los estados o personas involucradas de la actuación puesta en conocimiento de las autoridades disciplinarias internas para que una vez advertido causal de inhabilidad, impedimento, incompatibilidad o conflicto de intereses se declare inmediatamente	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Medio Bajo	13%	Medio	40%	Bajo	Reducir (mitigar)	Enviar capsulas informativas comunicando que puede consultar delito y falta disciplinaria el día o viernes a cualquier autoridad disciplinaria interna remuneración, dádivas o prebendas para el beneficio propio o de un tercero dentro de una actuación disciplinaria.	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	31/01/2023
												4	La Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano solicita el Código de Ingresos.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Medio Bajo	8%	Medio	40%	Bajo	Reducir (mitigar)	Charla sobre inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades o conflicto de intereses	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	31/12/2023

*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 Diciembre 2014	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 Diciembre 2014	Revisión de la evaluación del riesgo.
Versión 3 Abril 2020	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 Junio 2022	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 antiéticas con el fin de obtener un beneficio propio o favorecer a un tercero.

ELABORADO POR:

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

APROBADO POR:

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