

INFORME DE AUDITORIA

NOMBRE DEL AREA O PROCESO:	Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué COIBA
RESPONSABLE:	Doctor ROBELY ALBERTO TRUJILLO AVILA
AUDITOR LIDER:	Moisés Guerrero Caro
EQUIPO AUDITOR	Moisés Guerrero Caro Jenny Milena Castrillón Giraldo
FECHA DE LA AUDITORIA:	Del 21 al 25 de junio de 2021

Objetivo

Realizar el seguimiento, evaluación y verificación de la gestión de los procesos de Gestión del Talento Humano, Expendio y Seguridad Penitenciaria, para el cumplimiento de los objetivos misionales, en el marco de las disposiciones normativas que regulan su operatividad, con miras a fortalecer el Sistema de Control Interno y promoviendo la mejora continua en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

Alcance

Se verifica el cumplimiento de las Normas Constitucionales, legales, reglamentarias y de autorregulación que le son aplicables a los procesos auditados.

Se evalúa el desempeño de los procesos y el cumplimiento de los objetivos misionales durante la vigencia 2020 y el primer semestre de 2021.

Se verifica el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos y los controles; de los métodos de medición e información sobre la gestión y la articulación sobre las partes interesadas.

Criterios Utilizados

Constitución Política Nacional de 1991.

Leyes: Ley 65 de 1993 Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario; Ley 1709 de 2014, Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993; Ley 87 de 1993 ,normas para el ejercicio de Control Interno; Ley 594 de 2000 Ley General de Archivos; Ley 1755 de 2015 Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones; Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el código general disciplinario y se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 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; Ley 776 de 2002.

Decretos: Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo 21. Decreto 407

de 1994; Decreto 537 de 1994, por el cual se reglamenta el artículo 50 de la Ley 65 de 1993 sobre el Servicio Militar para Bachilleres en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC; Decreto 1069 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho; Decreto 1042 de 1978. Decreto 1045 de 1978.

Resoluciones: Resolución 6349 del 19 de Diciembre de 2016 por el cual se expide el Reglamento General de los Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional-ERON- a cargo del INPEC; Resolución No. 003670 del 9 de septiembre de 2011 mediante la cual se adopta el sistema de información SISPEC como herramienta única de sistematización y automatización de la información de población privada de la libertad en establecimientos de reclusión del INPEC; Resolución 501 de 2005 – Por la cual se actualiza la organización interna de los establecimientos de reclusión del INPEC; Resolución 04969 del 7 /10/2016 por la cual se establece las especialidades del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario y se dictan otras disposiciones; Resolución 6349 del 19 de Diciembre de 2016, por la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional a cargo del INPEC; Resolución 001565 del 15 de Mayo de 2019, por la cual se aprueba el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz COIBA; Resolución 002673 de mayo de 2016 mediante la cual se adopta el software ISOLUCION en el INPEC; Resolución No 3190 de 2013 por la cual se reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas: Resolución 7302 de 2005 capitulo III tratamiento penitenciario artículo 10. Fases del tratamiento, numerales 3 y 4; Resolución 2674 DE 2013 (Julio 22) Ministerio de salud y protección establece los requisitos sanitarios para el manejo de alimentos; Resolución 2400 DE 1979 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Resolución No. 014249 del 15 de mayo de 1992, expedida por la Contraloría General de la República, por medio de la cual se adoptó y reglamentó el seguro, dirigido a garantizar el manejo de fondos y bienes por parte de los servidores públicos. Resolución 2346 de 2007. Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018, “Por la cual se expide el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz-COIBA. Guía de requisitos para solicitar ingreso a los ERON PM-SP-G07 versión oficial, aprobada mediante Resolución 1606 del 06 de abril de 2016.

Circulares: Circular 000027 de octubre de 2016 ISOLUCION – Ruta Virtual; Circular N° 000022 del 25 de Septiembre de 2017- Circular No. 004 de 2003 del AGN Organización de las Historias Laborales Circular No. 012 de 2004 del AGN Orientaciones para el cumplimiento de la Circular No. 004 de 2003 (Organización de las Historias Laborales. Circular 000006 de 2012: Directrices para el cumplimiento del horario laboral. Circular No. 35 del 22/03/2011 lineamientos para garantizar la celeridad en el trámite de beneficios de 72 horas;

Otros: Acuerdo 010 de 01 Julio 2004 Por medio del cual se expide el Reglamento General para el manejo de los recursos propios del INPEC, generados en los Establecimientos de Reclusión; Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria

PM_SP_C04 Versión 01; PM-SP-M02 del 31/03/2016 - Manual para la correcta aplicación del aislamiento en Unidad de Tratamiento Especial; PM-SP-M03 del 24/05/2019- Manual de Ingreso Permanencia y Salida de un establecimiento de reclusión del orden nacional y sedes administrativas del INPEC; PM-SP-M05 del 29/03/2019 - Manual de Administración del Servicio Militar Obligatorio; PM-SP-M07 del 26/04/2019 - Manual para el Registro a Personas, Requisa de Paquetes, Vehículos e Instalaciones; Manual para los Servicios de Seguridad en ERON, Código: PM-SP-M08 VERSIÓN: 1; PM-SP-G10 Vo.1 del 24/05/2019 - Guía para el servidor del CCV policía judicial; PM-SP-G11 del 11/06/2019 - Guía para Inspección y Vigilancia a cárceles y penitenciarias que supervisa el INPEC; PA-DO-M01 MANUAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL versión 4 Mapa de Riesgos Institucional 2018; Manual de Gestión Documental CÓDIGO PA-DO-M01-V4, 15/mar/2019; Procedimiento PM-TP-P01 Creación, fortalecimiento, actualización y gestión de actividades productivas; Guía para la Administración de Actividades Productivas, Código: PM-TP-G01 numeral 3 subnumeral 3.5 Direcciones de Establecimientos de Reclusión; Procedimiento Mantenimiento y control de Automotores Código PA-22-016-02 de 14 de Septiembre de 2004; Directiva Permanente: 000021 de 03 de Diciembre de 2013; Oficio 8500-DIGEC-85003-GOLOG-001685 de fecha 14 de Julio de 2017; Procedimiento: PA-24-039-01 Expendio. Plan de Bienestar e Incentivos Institucional, Código PA-TH-PN05 V2. Guía para la Organización de Historias Laborales versión oficial, establecida en el procedimiento PA-TH-G13. Procedimiento Para Reconocer, Aplazar o Interrumpir Vacaciones, Código: PA-TH-P10 Versión: 1. Procedimiento denominado Evaluación de Evento de Salud por Medicina Laboral – ESMELE, Código: PA-TH-P01 V2. Procedimiento Retiro por Abandono del Cargo, Código PA-TH-P39 V1. Corte Constitucional en la Sentencia C-1189 de 2005. Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria PM-SP-C04 Versión 01 de fecha 30/10/201

Fortalezas

- Gran disposición para con el equipo auditor por parte del Director del Establecimiento de COIBA y de los responsables de los procesos auditados; se generaron espacios dentro de su jornada laboral, para retroalimentar las observaciones y requerimientos de los auditores.
- Se observó una clara intención de efectuar con prontitud, las acciones de mejora, preventivas y correctivas, evidenciadas por el equipo auditor.
- Se destaca el mantenimiento de las instalaciones físicas del Establecimiento, que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad penitenciaria del penal.

Debilidades

- Hay ausencia de un efectivo análisis, control, seguimiento y monitoreo de manera adecuada y oportuna de la información relacionada con el ingreso y salida de servidores públicos y visitantes al establecimiento.

- Debilidad en el seguimiento y control en la autorización de permisos y compensatorios a los servidores públicos, causando ausentismo laboral, aumento de la carga laboral en los funcionarios, afectación del clima organizacional y pagos por labores no realizadas.
- Falta de aplicación de controles en el proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria, que puede conllevar a la materialización de riesgos de gestión y corrupción.
- Ausencia de verificación de requisitos de ingreso al ERON como lo establece el proceso PM-SP-G07 versión oficial, aprobada mediante Resolución 1606 del 06 de abril de 2016 y demás normas que la modifican y adicionan, la cual define los parámetros y requisitos que deben cumplir las autoridades administrativas, legislativas, judiciales, entes de Investigación, estudiantes, practicantes, colaboradores externos y medios de comunicación para ingreso a los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional.
- Debilidad en sistemas de control, inspecciones periódicas sobre el área de personal y de manera especial sobre zonas vulnerables.

Hallazgos

➤ PROYECTO PRODUCTIVO EXPENDIO

HALLAZGO No. 1

AUSENCIA EN LA FIJACIÓN DE LOS LISTADOS DE PRECIOS DE LOS ARTÍCULOS VENDIDOS A LA POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO

Realizada la verificación en situ, se evidencio que no se tenían fijadas las listas de precios de los productos, a las personas privadas de la libertad en los diferentes pabellones del Complejo, incumpliendo así con lo normado en el Acuerdo No. 010 del 01 de julio de 2004, artículo 50, funciones del Comité de Compras y Adquisiciones:

“8. Controlar que sea fijada en lugar visible la lista de precios de todos los artículos que se expendan con destino a los sindicatos y condenados...”

La lista de precios debe ser actualizada con la periodicidad requerida.

Lo anterior obedece a desconocimiento o desidia en el control que debe ejercer el Comité de Compras y Adquisiciones, respecto a la debida publicación del listado de precios de todos los artículos en los expendios del establecimiento.

Al no fijar la lista de precios, puede conducir, presuntamente, a cobros de lo no debido por desconocimiento de los PPL sobre los artículos que adquieren, variación en los precios, fallas en la publicidad de los artículos ofertados, quejas y reclamos de los internos, no permite al consumidor la selección económica de los bienes que desea adquirir, así como de escoger el que considere más conveniente.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“En cuanto al hallazgo en mención, es pertinente indicar que el mismo no se presenta en el periodo auditado, toda vez que de manera mensual se han publicado en cada pabellón del Complejo COIBA el listado de precios de los productos vendidos a los PPL por el expendio del establecimiento, pues de ello se dejan los respectivos registros y actas realizadas con los representantes de derechos humanos de cada pabellón; el documento publicado incluye encabezado donde se identifica el pabellón así como vigencia mensual y el respectivo listado extraído del sistema de información ACTIVA. Se adjuntan actas como evidencia del cumplimiento a lo normado en el Acuerdo No. 010 del 01 de julio de 2004, artículo 50. (Ver evidencia en carpeta drive https://drive.google.com/drive/folders/1iaFJ_2hajknigKlIFEGoZTEkqAggAv0JY), por lo expuesto solicito al equipo auditor ajustar el informe de este hallazgo toda vez las pruebas aportadas evidencian que el hallazgo no se presenta en el ERON”.

Los argumentos que presenta el Establecimiento son válidos, pues allega las respectivas actas mensuales sobre la publicación en cada pabellón de la lista de precios, sin embargo, los mismos no desvirtúan el hallazgo, ya que al realizar la verificación *en situ*, se evidencio que no se tenían fijadas las listas de precios de los productos, por lo tanto se confirma en su totalidad el presente hallazgo.

RIESGO

Una vez revisado el Mapa de Riesgos Institucional, Vigencia 2021 (Incluye los Riesgos de Gestión, Corrupción y de Seguridad Digital), se evidencia un riesgo estratégico, en el proceso de Tratamiento Penitenciario, cuyo objetivo es Definir políticas, programas y lineamientos institucionales para la aplicación del tratamiento penitenciario a nivel operativo con fines de resocialización de los internos condenados, asociado a la situación encontrada en el presente hallazgo:

“RIESGO: Inapropiada gestión de las actividades productivas”.
*“CONSECUENCIAS: *Afectación de la PPL. *Incumplimiento de la ejecución presupuestal. *Pérdida de recursos. *Hallazgos por parte de los entes de control”.*

RECOMENDACIÓN

Del mismo modo como se realizan las reuniones mensuales con los representantes de derechos humanos de cada pabellón, donde se socializa la lista de precios, así mismo

se debe publicar de manera permanente, en todos los pabellones, la lista de precios de los artículos que se expendan, lo anterior, con el fin de evitar quejas y reclamos de los internos y amonestaciones por parte de los entes de control.

HALLAZGO No. 2

INCUMPLIMIENTO EN EL MARGEN DE UTILIDAD BRUTA DEL 10% EN EL PROYECTO PRODUCTIVO EXPENDIO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

La Dirección del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639 –COIBA–APLAN–DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021, remite respuesta a cada uno de los hallazgos encontrados; con respecto al Hallazgo No. 2, revisados los argumentos emitidos y los documentos soporte, el equipo auditor **RETIRA** el hallazgo y se acepta lo expuesto, al encontrar procedente la explicación y evidencias presentadas.

HALLAZGO No. 3

INCUMPLIMIENTO EN LA CONSTITUCIÓN DE POLIZA DE MANEJO POR PARTE DEL RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO PRODUCTIVO EXPENDIO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO PARA LA DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO COIBA Y PARA LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA.

La Dirección del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639 –COIBA–APLAN–DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021, remite respuesta al Hallazgo No. 3, y una vez revisados los argumentos emitidos y los documentos soporte, así como realizada la consulta de validez de la Póliza de Manejo Global Sector Oficial No. 1006164, expedida por la Previsora Seguros, el equipo auditor **RETIRA** el hallazgo y se acepta lo expuesto, al encontrar procedente la explicación y evidencias presentadas.

HALLAZGO No. 4

INCUMPLIMIENTO EN EL USO DIARIO DE DINERO DISPONIBLE EN EL FOLIO DE LA PERSONA PRIVADA DE LA LIBERTAD PARA ADQUIRIR BIENES Y ELEMENTOS PERMITIDOS POR INTERMEDIO DEL PROYECTO PRODUCTIVO EXPENDIO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

La Dirección del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639 –COIBA–APLAN–DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021, remite respuesta al Hallazgo No. 4, y una vez revisados los argumentos emitidos y los documentos soporte, el equipo auditor **RETIRA** el hallazgo y se acepta lo expuesto, al encontrar procedente la explicación y evidencias presentadas.

➤ **PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

HALLAZGO No. 5

FALTA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL EN EL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL ASIGNADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE COIBA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Teniendo como referencia la situación encontrada, el Complejo Carcelario y Penitenciario de Ibagué COIBA, no cuenta con un Sistema de control de acceso biométrico que le permita, no sólo controlar el ingreso de personas ajenas al mismo, sino que también facilite la emisión de reportes con la información de ingreso y salida de los funcionarios del establecimiento (fecha y hora). Por tanto, no se dispone de reportes personalizados de cada uno de los funcionarios, con el fin de hacer el respectivo seguimiento al cumplimiento de la jornada laboral y horario de trabajo. Para el ingreso de personas al Establecimiento, es utilizado el aplicativo Visitor, donde se registra el nombre, la fecha y hora de ingreso, así como la dependencia hacia donde se dirige. Se observó que los servidores públicos, en su mayoría, no se registran en dicho aplicativo.

Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento por parte de la dirección de COIBA, a las Directrices para el cumplimiento del horario laboral, establecidas en la Circular 000006 del 06 de febrero de 2012:

“Sistema de Control. Se establece el sistema de marcación como medio de Control de horario de trabajo para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Es obligación marcar diariamente. Se considera como omisión, la no marcación en el reloj (...) La no marcación en el reloj se considerará como inasistencia...”

Del mismo modo, no se da cumplimiento, en cuanto a la procedencia de establecer un control de horario mediante un dispositivo de lectura biométrica; el Decreto 1042 de 1978, señala que corresponde al jefe respectivo de cada entidad, establecer el horario de trabajo e implementar los mecanismos necesarios para que esta jornada laboral sea cumplida de acuerdo con lo expresado en la ley.

Por lo tanto, se evidencia que la información registrada en Visitor es limitada; se estableció la presunta ausencia de un efectivo análisis, control, seguimiento y monitoreo de manera adecuada y oportuna de la información relacionada con el ingreso y salida de servidores públicos del establecimiento, cuyo sistema de información deficiente conlleva a tomar decisiones erróneas que no corresponde a la realidad institucional, debilitando los controles y la integración de las actividades que atañen a la misionalidad del centro de reclusión.

Por lo anterior, se enuncia un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numeral 1° del artículo 34 en concordancia con el artículo 50 de la Ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

“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”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639–COIBA–APLAN–DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Acorde al hallazgo, se realizó la revisión con el área de Visitor del Complejo, en donde se evidencio que solo se cuenta con el control de ingreso del personal administrativo del complejo.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que el comando de vigilancia lleva el control del personal del cuerpo de custodia y vigilancia por medio de libro de servicios, como medida correctiva, el área de Talento Humano del Complejo, remitió un correo electrónico a todo el funcionario, para que a partir de la fecha realicen el respectivo registro de ingreso en el área de Visitor del Complejo.

Por otro lado, se realizó un memorando firmado por el Director donde se le solicita a todos los funcionarios cumplir con el registro en el área de Visitor del Complejo, a la vez, se le solicitará al área de Visitor la relación del ingreso y salida del personal del Complejo, en donde se revisará y así mismo se procederá a realizar el respectivo procedimiento.

Se adjunta Memorando, correo electrónico, relación de personal registrado. Por lo expuesto solicito al equipo auditor ajustar el informe de este hallazgo toda vez las pruebas aportadas evidencian que, si se están realizando los registros, así mismo se tuvo en cuenta algunas acciones para mejorar el proceso de ingreso y salida de todo el personal”.

Con relación con el presente hallazgo, el auditado no desvirtúa dicha situación, sino que plantea unas acciones de corrección frente al mismo; por lo tanto se confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia disciplinaria.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo, si bien el equipo auditor no es partidario de crear riesgos ante cualquier incumplimiento evidenciado durante una auditoria, si llamamos la atención en el sentido de evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con la jornada laboral fijada para los servidores públicos que laboran en ésta.

En lo que se refiere al control de horario, esta circunstancia está dentro de las exigencias del empleador, quien puede adoptar los mecanismos para verificar el cumplimiento del horario y esto no comporta una lesión al principio de la buena fe.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la Dirección del Establecimiento COIBA, adelantar las gestiones pertinentes, ante las instancias correspondientes, para disponer de un sistema biométrico que permita garantizar, además de gestionar aspectos relacionados con el cumplimiento de la jornada laboral y sus horarios, también permita registrar el acceso de los servidores al establecimiento para efectos de seguridad y vigilancia en sus instalaciones, así como fuente de información durante una eventual aplicación del Plan de Emergencias.

HALLAZGO No. 6

INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DOCUMENTAL DE LAS HISTORIAS LABORALES - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

En el desarrollo de la auditoria se tomó una muestra de quince (15) historias laborales de funcionarios que se encuentran activos en la planta de personal del establecimiento, para verificar lo establecido en la Ley General de Archivos 594 de 2000, Circular No. 004 de 2003 y 012 de 2004 del Archivo General de la Nación – AGN, las pautas y normas técnicas generales sobre la conservación de la información oficial del INPEC, donde se evidenció lo siguiente:

1. En varios de los expedientes, la foliación está incompleta. En algunos folios existen varias numeraciones y en otros, hay enmendaduras.
2. Se detectó gran cantidad de duplicidad en la información lo cual genera grandes volúmenes innecesarios en las historias laborales.
3. En las carpetas se observa material abrasivo que genera deterioro y daño a los documentos como clips, ganchos de cosedora y legajadores metálicos.

4. En algunas carpetas, los documentos no se encuentran ordenados cronológicamente.
5. Las carpetas o expedientes no están identificadas teniendo en cuenta la Tabla de Retención Documental (se evidenció que en algunas historias laborales no existe Hoja de Control; en otras, las hojas de control y las caratulas de las historias laborales, se encuentran desactualizadas).

En general, las historias laborales no están organizadas, acorde con la legislación vigente establecida por el Archivo General de la Nación y los procedimientos internos.

La causa del presente hallazgo, se evidencia por un presunto incumplimiento por parte de la dirección del establecimiento, a Ley General de Archivos 594 de 2000, Circular No. 004 de 2003 y 012 de 2004 del AGN, al Procedimiento PA-DO-P11, denominado Organización Documental de las Historias Laborales, al procedimiento PA-DO-M01: Manual de Gestión Documental versión oficial y a la Guía para la Organización de Historias Laborales versión oficial, establecida en el procedimiento PA-TH-G13.

Debido a la organización actual de las historias laborales, se presume posibles demoras o retrasos en la búsqueda de información solicitada interna o externamente, aumentando los tiempos de respuesta, conllevando a la materialización del riesgo de incumplimiento normativo, generado por la atención de un derecho de petición o solicitud de manera extemporánea.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021E0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Debido a la carga laboral y que el Complejo no cuenta con el capital humano suficiente para cumplir a cabalidad con todas las funciones de las áreas, se viene presentando una acumulación de archivo en el área de talento humano, por tal motivo, el Director del Complejo asignó al señor URREA CAVIEDES DARWIS, titular del empleo Auxiliar Administrativo, mediante resolución No.002318 del 04 de agosto del 2021, en el área laboral de Talento Humano – Apoyo Administrativo.

En virtud de lo anterior, se evidencia el compromiso adoptado por la oficina de Talento Humano a tal punto que ha organizado unas jornadas de archivo a efectos de incorporar los documentos correspondientes a cada funcionario del Complejo en su historia laboral.

Por lo tanto, y debido a la cantidad de historias laborales con las que cuenta el área de talento humano, se tendrá un 50% de avance en la organización documental de las historias laborales para el mes de febrero del 2022 y el otro 50% para el mes de septiembre del 2022, esto con el fin, de cumplir con la normatividad establecida para la organización documental de las historias laborales del Complejo.”

Con relación al presente hallazgo, el auditado no desvirtúa dicha situación, sino que plantea unas acciones de corrección en la organización de historias laborales; por lo tanto se confirma en su totalidad el hallazgo.

RIESGO

Una vez revisado el Mapa de Riesgos institucional de gestión y corrupción, se evidencia un riesgo operativo, en el proceso de Gestión del Talento Humano, cuyo objetivo es Administrar los procesos de ingreso, desarrollo y desvinculación del talento humano al servicio del INPEC, mediante el desarrollo de estrategias administrativas y operativas soportadas en el principio constitucional del mérito, tendientes a garantizar servidores públicos competentes para alcanzar los objetivos Institucionales, asociado a la situación encontrada en el presente hallazgo:

“RIESGO: Pérdida, deterioro, duplicidad o información incompleta en las historias laborales”.

“DESCRIPCIÓN: Se da incumplimiento a la normatividad vigente en la organización y depuración de la preservación y custodia de las historias laborales”

“CONSECUENCIAS: *Falta de veracidad en la información relacionada en la historia laboral del funcionario. *Hallazgos de los entes de control. *Incumplimiento de la normatividad vigente. *Demandas pecuniarias al Instituto. *Reprocesos en el tema de liquidaciones y reconocimiento prestacionales.”.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda a la Dirección de COIBA y al responsable del área de Talento Humano, desarrollar acciones de capacitación a través de sensibilizaciones o socializaciones empleando mecanismos virtuales o presenciales al personal del área de Talento Humano, en temas de normatividad para el manejo, preservación y custodia de las historias laborales y los procedimientos institucionales aprobados en el tema.
- Solicitar a la Subdirección de Talento Humano, socializar los procedimientos respecto a la prohibición de crear expedientes laborales en los ERON, y el envío de documentos para su registro único en las Historias Laborales que administra dicha subdirección, a través del Grupo de Administración Historias Laborales.

HALLAZGO No. 7

FALTA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL EN LA AUTORIZACIÓN DE PERMISOS REMUNERADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE COIBA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Teniendo como referencia la revisión del archivo de permisos y compensatorios, suministrada por la oficina de Talento Humano, y los que figuran en las correspondientes Historias Laborales, se seleccionó una muestra de sesenta (60) formatos de solicitud de permiso. Algunos permisos no están autorizados (firmados) por el director del establecimiento, algunos no están diligenciados en su totalidad y otros presentan enmendaduras. Así mismo, existen formatos de solicitud de permiso compensatorio de los meses de mayo y junio, por concepto de compensatorios de la vigencia 2020.

Lo anterior, evidencia un presunto incumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos Institucional, Código PA-TH-PN05 V2, y al artículo 29 del Decreto 407 de 1994, donde se establece lo siguiente:

“4. Permiso remunerado

De conformidad con el artículo 29 del Decreto 407 de 1994, PERMISOS. Los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso, con goce de sueldo hasta por tres (3) días; tal solicitud deberá ser presentada por escrito motivando las razones. Corresponde al Director General del Instituto o a quien él delegue la facultad, y a los directores de los centros de reclusión, autorizar o negar los permisos. La concesión de los permisos debe figurar en la hoja de vida del empleado”. (Subrayado fuera de texto).

(...)

“Los permisos deben ser disfrutados en la vigencia fiscal (01 de enero a 31 de diciembre de cada año), la única excepción el permiso de festividades navideñas que se podrán otorgar en el primer trimestre del año siguiente para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que cumple con funciones de seguridad y vigilancia.”

De acuerdo con las normas transcritas, puede colegirse que uno de los deberes de los servidores públicos es dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas; no obstante, dentro de las excepciones a esa regla general se encuentra precisamente la de obtener los permisos y licencias que requiera el servidor público.

De ahí que, en el caso de los permisos, la administración tiene la potestad de estudiar su solicitud, de considerarlo pertinente y en caso de no afectar la prestación del servicio, podrá otorgarlo; ello quiere decir, que el permiso se encuentra supeditado a dos condiciones: por un lado, que la administración encuentre justificado el concederlo y, por otra parte, que con el permiso no se afecte la prestación del servicio a cargo de la entidad.

En consecuencia, se considera que, en uso de esta facultad al director del establecimiento, le corresponde analizar la justa causa para conceder o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días.

La falta de seguimiento y control en la autorización de permisos a los servidores públicos, por parte del director del establecimiento, obedece a un presunto

incumplimiento al actual Plan de Bienestar e Incentivos Institucional, Código PA-TH-PN05 V2, y al artículo 29 del Decreto 407 de 1994.

La situación presentada mediante el presente hallazgo, trae como consecuencias, ausentismo laboral, apertura de procesos disciplinarios, aumento de la carga laboral en los demás funcionarios, afectación del clima organizacional y pagos por labores no realizadas.

Aunado a lo anterior, por la falta de seguimiento y control en la autorización de permisos a los servidores públicos, se enuncia un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numeral 1° del artículo 34 en concordancia con el artículo 50 de la ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

“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”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“En razón a ello y como medida de mejoramiento, el área de talento humano procedió a efectuar un correo informativo con destino a todos los funcionarios del Complejo identificando las partes que componen el formato de permiso OP 21-003-08 v02, a efectos de que se conozca que para su otorgamiento deberá estar suscrito en su totalidad y autorizado por los jefes de dependencia al cual se encuentra adscritos, Dirección y/o subdirección acorde al nivel jerárquico que se encuentre incluido.

Por otro lado y en aras de que se efectúe una debida forma este trámite, se procedió a suscribir el memorando No. 701 del 10 de agosto en donde se puntualizó: que a partir de la fecha todos los formatos de solicitud de permiso del personal bajo su dirección, deben de estar completamente diligenciados (nombres completos, dependencia donde labora, fechas solicitadas, días solicitados, motivo y firmas del solicitante, jefe inmediato y dirección y/o subdirección), dichos formatos que no se encuentre completamente diligenciados serán devueltos..”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, se concluye que no hay argumentos que permitan modificar los alcances y responsables del presente hallazgo, sino que plantea unas acciones de corrección, frente al debido diligenciamiento y autorización de los permisos y compensatorios, por lo tanto, el equipo auditor confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia disciplinaria.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo. Sin embargo, se hace necesario evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con ausentismo laboral.

Si bien, el Instituto otorga permisos especiales a los servidores públicos, en busca de fortalecer el equilibrio entre el ámbito familiar, personal y laboral, corresponde al Director del Establecimiento, autorizar o negar los permisos, los cuales deben obedecer a una programación previa con el fin de no perturbar la prestación del servicio. Así mismo, su concesión debe figurar en la historia laboral del funcionario.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la dirección de COIBA, concertar la programación del disfrute de los permisos compensatorios, de tal manera que no se vea afectada la prestación del servicio. Así mismo, se recomienda que el formato de solicitud de permiso de todos los servidores públicos del establecimiento, sea debidamente autorizado y firmado por el Director del Establecimiento o encargado, en caso de su ausencia.

HALLAZGO No. 8

RECONOCIMIENTO Y DISFRUTE DE VACACIONES NO CAUSADAS (NO HABER CUMPLIDO EL AÑO REQUERIDO) A SERVIDORES PÚBLICOS DE COIBA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO PARA LA DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO DE COIBA Y DIRECCIÓN REGIONAL VIEJO CALDAS.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Una vez revisada la información suministrada por el Área de Talento Humano de COIBA, respecto a la programación y disfrute de vacaciones de los servidores públicos de este Establecimiento, y corroborada con las respectivas resoluciones que reposan en las Historias Laborales, se evidenció, el reconocimiento y pago de vacaciones de funcionarios, sin haberse causado dicho derecho, como se indica en el Cuadro No. 3: Vacaciones Reconocidas, pero no Causadas.

Cuadro No. 3: Vacaciones Reconocidas, pero no Causadas

CEDULA	PERIODO RECONOCIDO	DIAS DE DISFRUTE DE VACACIONES	No. DE RESOLUCIÓN	FECHA DE LA RESOLUCIÓN
1.110.531.732	03/08/2020 AL 02/08/2021	04/01/2021 AL 26/01/2021	2062	25/11/2020
1.104.701.083	13/10/2018 AL 12/10/2019	01/10/2019 AL 30/10/2019	2222	12/08/2019
1.104.701.083	09/10/2019 AL 09/10/2020	01/10/2020 AL 30/10/2020	1370	21/08/2020
1.104.697.536	03/11/2019 AL 02/11/2020	01/07/2020 AL 30/07/2020	764	13/05/2020
14.398.279	13/10/2018 AL 12/10/2019	01/02/2020 AL 01/03/2020	3180	5/12/2019

Fuente: Resoluciones en Historias Laborales de los Servidores Públicos de COIBA

En relación con el servidor público identificado con la cédula de ciudadanía No. 14.398.279, se le concedió, por solicitud propia, una licencia no remunerada mediante Resolución No. 453 del 28 de agosto de 2018 a partir del 20 de septiembre hasta el 18 de noviembre de 2018, prorrogada mediante Resolución No. 1070 del 16 de noviembre de 2018, hasta el 18 de diciembre del mismo año. Sin embargo, el tiempo de dicha licencia no le fue descontada al establecer el periodo de vacaciones reconocido.

La anterior evidencia demuestra que a los funcionarios cuya cédula se refiere, les fue reconocida las vacaciones sin haber cumplido con el tiempo de servicio requerido o el periodo de vacaciones pendiente de disfrutar, desconociendo lo establecido en el Procedimiento Para Reconocer, Aplazar o Interrumpir Vacaciones, Código: PA-TH-P10 Versión: 1, donde se indica lo siguiente:

“Actividad: Verificar periodo de vacaciones causadas con derecho.

Descripción: El funcionario encargado debe ejecutar el Plan Anual Vacacional, verificando en el aplicativo Humano Web, la historia laboral del funcionario o los archivos que reposen, que cumpla con el tiempo de servicio requerido o el periodo de vacaciones pendiente de disfrutar. Las mismas se deben haber causado para tal efecto.

Responsable: Funcionario área de Talento Humano de la Dirección Regional.”

La licencia no remunerada es una situación administrativa en la cual se puede encontrar un servidor público por solicitud propia, que no rompe el vínculo laboral, y cuya consecuencia para la Entidad es el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término.

Respecto al disfrute de las vacaciones de los empleados públicos, el Decreto 1045 de 1978, dispone:

“ARTICULO 8°. DE LAS VACACIONES. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios...”.

Es importante precisar que no es procedente que la Entidad otorgue vacaciones a los servidores públicos que no hayan causado el derecho.

El reconocimiento y disfrute de las vacaciones no causadas, obedece presuntamente a la falta de control en la verificación del Plan Anual de Vacaciones, por parte de los funcionarios responsables, generando un presunto incumplimiento al Procedimiento para Reconocer, Aplazar o Interrumpir Vacaciones, Código PA-TH-P10 V1, y al artículo 8° del Decreto 1045 de 1978.

Lo anterior trae como consecuencias, el reconocimiento y pago de prestaciones sociales no causadas, detrimento patrimonial, investigaciones disciplinarias y fiscales, afectación de la prestación del servicio.

Así mismo, la falta de seguimiento y control al Plan Anual de Vacaciones, se enuncia un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numeral 1° del artículo 34 en concordancia con el artículo 50 de la ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

“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”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“En razón a este hallazgo, se realizó la respectiva revisión con el área de nómina de la sede central, de los casos presentados en cuanto a las vacaciones reconocidas, pero no causadas por parte de los funcionarios...”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, se observa que en los soportes extraídos del sistema de nómina Humano Web, las fechas corresponden a la realidad, lo que no ocurre con la información reflejada en las respectivas resoluciones, cuyos periodos allí relacionados no coinciden con lo registrado en el aplicativo en mención, por lo que se concluye que los argumentos expuestos por el auditado no permitan modificar los alcances y responsables del presente hallazgo, por lo tanto, el

equipo auditor confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia disciplinaria.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo. Sin embargo, se hace necesario evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con la elaboración, revisión, firma y notificación de actos administrativos (Resolución de vacaciones), que pueden conducir a errores significativos.

En cuanto a la corrección de errores formales, la Ley 1437 de 2011, consagra:

“ARTÍCULO 45. Corrección de errores formales. En cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, se podrán corregir los errores simplemente formales contenidos en los actos administrativos, ya sean aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras. En ningún caso la corrección dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión, ni revivirá los términos legales para demandar el acto. Realizada la corrección, esta deberá ser notificada o comunicada a todos los interesados, según corresponda.” (Subrayado fuera de Texto).

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda a la Dirección de COIBA y a la Dirección Regional Viejo Caldas, verificar el adecuado cumplimiento de los controles establecidos, para la mitigación de los riesgos, al elaborar los actos administrativos, a fin de evitar, se siga materializando dicho riesgo.
- Se sugiere una aplicación rigurosa de los controles establecidos para el procedimiento de elaboración del Plan Vacacional del Establecimiento, en cada vigencia.

HALLAZGO No. 9

INCUMPLIMIENTO DE LOS TÉRMINOS DE RESPUESTA A LAS SOLICITUDES REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO DE COIBA, EN RELACIÓN CON LAS DECISIONES MEDICO LABORALES - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO PARA LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO – GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

La evaluación permitió establecer que no se ha dado cumplimiento a los términos establecidos de respuesta a las solicitudes realizadas por la Dirección del Establecimiento de COIBA, donde se requiere al Grupo de Seguridad y Salud en el

Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, la renovación de las decisiones médico laborales de los servidores públicos que se relacionan en el Cuadro No. 4: Solicitud de Renovación de Decisiones Médicos Laborales.

Cuadro No. 4: Solicitud de Renovación de Decisiones Médicos Laborales

No CEDULA	FECHA VENCIMIENTO			SISTEMA AFECTADO	FECHA DE SOLICITUD	DIAS VENCIDOS
	DIA	MES	AÑO			
1.075.237.273	16	12	2020	PSIQUISMO	06/01/2021	170
93.409.909	14	1	2021	PSIQUISMO OSTEOARTICULAR	05/03/2021	112
93.130.265				PSIQUISMO	03/05/2021	53
5.827.438	1	6	2021	CARDIOVASCULAR-ENDOCRINO	14/05/2021	42
75.146.824	12	6	2021	OSTEOARTICULAR NEUROLOGICO	17/03/2021	100
93.412.956	26	2	2021	OSTEOARTICULAR NEUROLOGICO CARDIOVASCULAR	10/05/2021	46
1.075.241.184				OSTEOARTICULAR	29/01/2021	147
1.110.459.952	1	8	2020	PSIQUISMO	19/03/2021	98
74.186.919				OSTEOARTICULAR	18/03/2021	99
11.105.004.216	7	5	2020	PSIQUISMO	06/01/2021	170
1.123.510.787	19	2	2021	PSIQUISMO	20/04/2021	66
1.095.815.959	5	11	2021	OSTEOARTICULAR MUSCULAR	29/03/2021	88
1.122.123.455	24	10	2020	PSIQUISMO	03/11/2020	234
14.396.845	20	5	2021	PSIQUISMO	24/05/2021	32
1.110.469.631	11	1	2021	PSIQUISMO OSTEOARTICULAR	05/01/2021	171
14.274.312	26	10	2020	PSIQUISMO OSTEOARTICULAR	16/02/2021	129
1.110.516.954	16	12	2021	OSTEOARTICULAR	03/11/2020	234
13.992.437	17	1	2019	PSIQUISMO	18/09/2020	280
28.556.111	18	3	2021	PSIQUISMO	26/05/2021	30
1.109.490.864	23	2	2021	ENDOCRINO	28/04/2021	58

Fuente: Información presentada por el Área de Talento Humano de COIBA

Es evidente la forma repetitiva con que son desatendidas las peticiones realizadas por el Establecimiento de COIBA, ocasionando demoras en el proceso de tratamiento y rehabilitación de los servidores públicos con eventos de salud.

Se evidencia incumplimiento en el Procedimiento denominado Evaluación de Evento de Salud por Medicina Laboral – ESMELE, Código: PA-TH-P01 V2, y contraría lo estatuido en Ley 1755 de 2015, que regula el derecho fundamental de petición, que en su artículo 14, determina:

“Términos para resolver las distintas modalidades de peticiones. Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción”.

Incumplimiento también, de la obligación que tienen los empleadores públicos de velar por la salud y seguridad de los Servidores, según lo dispuesto en la Ley 776 de 2002, Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo 21, Resolución 2346 de 2007 y en general en lo previsto en el Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

El incumplimiento en brindar respuesta oportuna, dentro de los términos establecidos al peticionario obedece presuntamente a ausencia de control y organización de las solicitudes que recibe el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, desconociendo la incidencia que esta acción conlleva en la misionalidad del INPEC. No dispone, presuntamente de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas, relativas a la renovación de los conceptos y decisiones médico laborales.

Sus consecuencias: impide la implementación de acciones preventivas y/o correctivas, provenientes de los conceptos y/o recomendaciones, así mismo, ocasiona demoras en el proceso de tratamiento y rehabilitación de los servidores públicos con eventos de salud, generando sobre cargas laborales a los demás funcionarios y afectando el clima organizacional. Impide optimizar y dinamizar el personal del CCV en los diferentes servicios de seguridad.

De igual manera, el incumplimiento en responder oportunamente a las solicitudes recibidas, se enuncia como un presunto alcance disciplinario para el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numeral 1° del artículo 34 en concordancia con el artículo 50 de la ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

“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”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

La Subdirección de Talento Humano, a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo no presentó documentación ni soportes que busquen rebatir el presente hallazgo, razón por la cual, se ratifica el hallazgo administrativo con presunto alcance disciplinario.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo, si bien el equipo auditor no es partidario de crear riesgos ante cualquier incumplimiento evidenciado durante una auditoria, si llamamos la atención en el sentido de evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con la implementación de acciones preventivas y/o correctivas, a fin de optimizar y dinamizar el personal del CCV en los diferentes servicios de seguridad.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, verificar el adecuado cumplimiento de los controles establecidos, para atender oportunamente las solicitudes que recibe por parte de los servidores públicos con eventos de salud, teniendo en cuenta la incidencia que esta acción conlleva en la misionalidad del INPEC, a fin de evitar, se siga materializando dicho riesgo.

HALLAZGO No. 10

DEBILIDAD EN LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO RETIRO POR ABANDONO DEL CARGO, CÓDIGO PA-TH-P39 V1, DE ACUERDO CON LAS SITUACIONES PREVISTAS EN LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO PARA LA DIRECCION DEL ESTABLECIMIENTO DE COIBA Y SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO – GRUPO ASUNTOS LABORALES.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Verificada la información suministrada, por el Establecimiento de COIBA, a través de su oficina de Talento Humano, respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano, en el archivo Excel denominado *AUSENTISMO LABORAL 2020-2021 AUDITORIA*, se muestra un listado de servidores públicos con ausentismo laboral, los cuales se relacionan en el Cuadro No. 5: Ausentismo Laboral 2020 y 2021.

Cuadro No. 5: Ausentismo Laboral 2020 y 2021

CEDULA	Días no laborados e injustificados	FECHAS DIAS NO LABORADOS	Total días a descontar
5.824.005	4	13-19-25 Y 27 DE DICIEMBRE DE 2020	4
17.418.968	2	NOVIEMBRE 3-5 DE 2020	2
19.394.683	31	DEL 1 AL 31 DE OTUBRE DE 2020	31
19.394.683		1 AL 12 ABRIL DE 2020	12
19.394.683		DEL 14 AL 30 DE ABRIL DE 2020	13

CEDULA	Días no laborados e injustificados	FECHAS DIAS NO LABORADOS	Total días a descontar
19.394.683		DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2020	31
19.394.683		DEL 1 AL 30 JUNIO DE 2020	30
19.394.683		DEL 1 AL 31 JULIO DE 2020	31
19.394.683		DEL 1 AL 31 AGOSTO DE 2020	31
19.394.683		DEL 1 AL 30 SEPTIEMBRE DE 2020	30
19.394.683	30	DEL 1 AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020	30
19.394.683	31	DEL 1 AL 31 DICIEMBRE 2020	31
19.394.683	31	1 AL 31 DE ENERO DE 2021	31
93.130.265	1	20 DE diciembre DE 2020	1
93.130.265	3	MARZO 10-12-14 de 2021	3
93.411.756	1	octubre 30 DE 2020	1
93.411.756	1	07 de febrero de 2021	1
93.411.756	1	31 DE DICIMEBRE DE 2020	1
93.411.756	9	4,5,6,7,8,12,13,14,15 de enero de 2021	9
93.411.756	2	MARZO 7 -21 de 2021	2
93.411.756	2	3 Y 18 DE ABRIL DE 2021	2
1.049.633.080	2	marzo 31 y abril 2 DE 2021	2
1.049.633.080		SEPTIEMBRE 26-28 DE 2020	2
1.061.710.992		septiembre 27 DE 2020	1
1.061.710.992	1	2 de febrero de 2021	1
1.061.710.992	8	17 de enero, 4,8,14,16,6,18,26 de febrero de 2021	8
1.061.710.992	2	20 Y 22 de febrero de 2021	2
1.061.710.992	3	14-20-28 DE DICIEMBRE DE 2020	3
1.061.710.992	9	14,16,18, 21,23,25,27,29,31 de enero de 2021	9
1.061.710.992	4	MARZO 6- 14-20-22 de 2021	4
1.075.241.184	2	1 y 3 de enero de 2021	2
1.075.241.184	6	1-3-5-7-9-11 OCTUBRE DE 2020	6
1.075.241.184		9-23-25-27 DE SEPTIEMBRE DE 2020	4
1.075.241.184	5	31 JULIO- 2-8-23-30 DE AGOSTO 2020	5
1.075.241.184	2	16 Y 18 de febrero de 2021	2
1.075.241.184	6	12-14-16-20-26-28 de diciembre de 2020	6
1.075.241.184	4	MARZO 2-20-22-26 de 2021	4
1.075.241.184	3	19 -11 DE ABRIL -2021	3
1.075.241.184	5	5-9-11-13-29 DE JUIO DE 2020	5
1.077.862.500	1	agosto 30 de 2020	1
1.077.862.500	1	26 de febrero de 2021	1
1.077.862.500	1	junio 29 de 2020	1
1.077.862.500	2	NOVIEMBRE 28-30 DE 2020	2

CEDULA	Días no laborados e injustificados	FECHAS DIAS NO LABORADOS	Total días a descontar
1.077.862.500	3	02-8-10 DICIEMBRE DE 2020	3
1.077.862.500	1	marzo 28 DE 2021	1
1.077.862.500	1	11-09 DE ABRIL DE 2021	1
1.098.627.438	1	30 octubre DE 2020	1
1.098.627.438		SEPTIEMBRE 28-30 DE 2020	2
1.104.703.744	1	26 de febrero de 2021	1
1.104.703.744	2	27 Y 29 DE JUNIO	2
1.105.613.582	3	NOVIEMBRE 3-5-7 DE 2020	3
1.109.291.466	2	13-15 OCTUBRE DE 2020	2
1.109.291.466		31 de julio y septiembre 19-21 de 2020	3
1.109.291.466	1	23 de enero de 2021	1
1.110.525.433	1	octubre 09 de 2020	1
1.110.525.433		SEPTIEMBRE 1 -29 DE 2020	2
1.110.525.433	2	11-13 JUNIO DE 2020	2
1.110.525.433	1	18 de enero de 2021	1

Fuente: Información suministrada por la Oficina de Talento Humano de COIBA

En el cuadro se observa que existen servidores públicos con días de ausentismo laboral, de manera continua y reiterativa, de los años 2020 y 2021, y que continúan vinculados con la entidad. En algunos casos se observa ausentismo de dos días, es claro que en realidad se trata de tres o más días de ausentismo, presuntamente porque no han sido reportados los días de descanso como ausentismo, puesto que el derecho al día de descanso, se obtiene por haber laborado el día inmediatamente anterior.

Lo anterior, evidencia, una presunta debilidad en la aplicación del Procedimiento Retiro por Abandono del Cargo, Código PA-TH-P39 V1.

Así mismo hay una presunta inobservancia sobre lo manifestado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1189 de 2005, donde señala:

“No cabe duda que en el ordenamiento jurídico colombiano ha sido constante y reiterada la consagración del abandono del cargo como causal autónoma de retiro del servicio para los empleados de la administración pública. Lo anterior, en atención a la necesidad de hacer más flexible y expedita la separación del cargo de aquellos empleados cuya conducta configure abandono del mismo, en detrimento del normal desempeño de las actividades que debe desarrollar la entidad. Allí precisamente encuentra justificación esta medida, pues no se puede perder de vista que la función administrativa debe tender al logro de los fines esenciales del Estado, regidos, entre otros, por los principios de eficiencia, eficacia y celeridad.”

El anterior criterio jurisprudencial permite evidenciar que la declaratoria de vacancia del empleo por abandono del mismo, está orientada a permitir a la administración proveer de manera expedita un cargo que ha sido abandonado, para que otro funcionario entre a cumplir las labores y responsabilidades asignadas al mismo, y evitar traumatismos

innecesarios en la buena marcha de la administración, garantizando, eso sí, el debido proceso administrativo.

La dilación obedece presuntamente, a un control deficiente del procedimiento PA-TH-P39 V1, por parte de los servidores públicos responsables, cuyas etapas procesales requieren de una mayor celeridad posible, garantizando la imparcialidad y la transparencia en el proceso.

Debido a la debilidad en la aplicación del Procedimiento Retiro por Abandono del Cargo, se estaría generando un aumento en la carga laboral en los demás funcionarios, desmejorando la prestación del servicio, deterioro del clima organizacional, procesos de cobro coactivo al momento de la desvinculación del funcionario, procesos disciplinarios y fiscales, demandas, detrimento patrimonial.

En razón a lo anterior, se enuncia un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numeral 1° del artículo 34 en concordancia con el artículo 50 de la Ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

“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”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639–COIBA–APLAN–DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Acorde al hallazgo, se realizó la revisión de toda la relación de los funcionarios auditados que presentan ausentismo laboral, para verificar si cuentan con los soportes de justificación de la misma y si fue reportado a la regional para el respectivo descuento del mismo.

***Se adjunta acta No. 965 y soportes de reporte de ausentismo
Por lo expuesto solicito al equipo auditor ajustar el informe de este hallazgo toda vez las pruebas aportadas evidencian que se le da cumplimiento al procedimiento PA-TH-P 39 V1”.***

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, se observa que los soportes, corroboran la situación encontrada, y evidencia plenamente el ausentismo laboral sin justificación alguna por parte de los servidores penitenciarios relacionados en el Cuadro No. 5. Así mismo se confirma el incumplimiento del procedimiento PA-TH-P39 V1, por parte de la dirección del establecimiento de COIBA, en el sentido de informar a la Dirección Regional y/o instancia correspondiente (Grupo de Asuntos Laborales), con radicado GESDOC y oficio por correo electrónico, la novedad de abandono del cargo sin justificación del servidor público.

El Grupo de Asuntos Laborales de la Subdirección de Talento Humano no emitió ningún tipo de respuesta sobre el presente hallazgo, el cual fue enviado en su momento para que dicha dependencia pudiese rebatir lo allí enunciado; por lo tanto, el equipo auditor confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia disciplinaria.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo, si bien el equipo auditor no es partidario de crear riesgos ante cualquier incumplimiento evidenciado durante una auditoria, si llamamos la atención en el sentido de evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con ausentismo laboral y retiro organizacional.

Es preciso establecer que los pasos a seguir para realizar la desvinculación de un servidor público por abandono del cargo, de acuerdo con las situaciones previstas en la normatividad legal vigente, deben estar regidos, entre otros, por los principios de eficiencia, eficacia y celeridad.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda a la Dirección del Establecimiento de COIBA, que una vez confirmado el Ausentismo Laboral del servidor público, se informe inmediatamente a la Dirección Regional y/o a la Subdirección de Talento Humano – Grupo de Asuntos Laborales, la novedad, con el fin de dar inicio, de manera expedita al procedimiento PA-TH-P39 V1.
- Se recomienda que el Grupo de Asuntos Laborales de la Subdirección de Talento Humano determine con claridad el cronograma requerido para hacer más flexible y expedita la implementación del procedimiento PA-TH-P39 V1, sin desconocimiento de los derechos de contradicción y defensa del servidor público afectado.

➤ **PROCESO DE SEGURIDAD PENITENCIARIA Y CARCELARIA**

Cuadro No. 6 Capacidad Actual ERON COIBA

CAPACIDAD INSTALADA	CAPACIDAD ACTUAL	%HACINAMIENTO
4.549	4738	4.15%
<p>OBSERVACIONES: Los Pabellones 1, 2, 3, 4, 25, 26, 27, 33, 34, 35 36, y 37 no están destinados para albergar PPL comunes.</p> <p>Las UTE no generan cupo, pero indican índice de Hacinamiento, por último, los cupos habilitados obedece a las celdas que no tienen daños hidrosanitarios, daños en sus rejas o sus camastros.</p>		

Fuente: Información suministrada por Comando de Seguridad de COIBA

Elaboración: Propia OFICI



HALLAZGO No. 11

FALTA DE CONTROL EN LA ASIGNACION Y DISTRIBUCION DEL PERSONAL DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA EN LOS DIFERENTES SERVICIOS DE SEGURIDAD - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

En el Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA, presenta la siguiente información relacionada con la distribución de los servicios de los funcionarios del cuerpo de custodia y

vigilancia, como también de las novedades presentadas con este personal (vacaciones, permisos, licencias, incapacidades, sanciones, entre otras) para lo cual se toma como muestra el periodo de desarrollo de la auditoria - junio de 2021.

Cuadro No. 7 Cuadro Asignación – por estructura COIBA 2021 Personal CCV Servicios por Compañía

ASIGNACIÓN DE SERVICIOS - 21 AL 25 JUNIO/2021							
COMPañÍA	No. FUNCIONARIOS CCV ASIGNADOS A LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD EN EL EROn	No. FUNCIONARIOS CCV ASIGNADOS/ SERVICIOS DE POR COMPañÍA	DIFERENCIA	No. Folio /Libro Servicios	OBSERVACIONES		
BOLIVAR	116	91	25	32 AL 35	09 VACACIONES, 03 AISLAMIENTOS PREVENTIVOS, 02 INCAPACITADOS, 08 COMPENSATORIOS, 01 PERMISO CALAMIDAD Y 01 AUSENTISMO LABORAL.		
SANTANDER	117	91	26		10 VACACIONES, 07 COMPENSATORIOS, 03 INCAPACITADOS, 03 AUSENTISMOS, 03 LICENCIAS NO REMUNERADAS		
CALDAS	121	71	50	386 AL 395	08 VACACIONES, 03 INCAPACITADOS, 02 ASILAMIENTO PREVENTIVO, 06 COMPENSATORIOS, 02 AUSENTISMOS LABORAL, 06 DETENCION DOMICILIARIA, 01 LICENCIA MATERNIDAD, 01 LICENCIA DE LUTO, 03 LICENCIA NO REMUNERADA, 18 TELETRABAJO		
SUCRE	5	4	1		01 VACACIONES		
NARIÑO	37	23	14	394 Y 395	08 VACACIONES, 01 FRANQUICIA, 03 COMPENSATORIOS, 01 LICENCIA NO REMUNERADA, 01 INCAPACIDAD.		
TOTAL	396	280	116				
ASIGNACIÓN POR ESTRUCTURA							
Nº. ACTA	COMPañÍA	No. FUNCIONARIOS CCV ASIGNADOS A LOS SERVICIOS POR COMPañÍA				DIFERENCIA	No. Folio /Libro Servicios
		ESTRUCTURA 1	ESTRUCTURA 2	ESTRUCTURA 3	RM		
Nº 142 - CONS. 1161207 21/06/2021	BOLIVAR	12	9	6	14	-2	32 AL 36
Nº 143 - CONS. 1160737 22/06/2021	SANTANDER	14	9	6	9	5	188 AL 192
Nº 141 - CONS. 1161531	CALDAS	6	3	2	4	2	386 AL 395

22/06/2021							
TOTAL	32	21	14	27	5		

Fuente: Información suministrada por el área de Comando de Vigilancia del Complejo COIBA
Elaboración: Propia OFICI

De acuerdo a la muestra tomada en el desarrollo de la auditoria para el periodo transcurrido durante la auditoria, la información sobre el personal del cuerpo de custodia y vigilancia (CCV) asignado al centro de reclusión presenta inconsistencias; un valor es el que reporta la nómina del establecimiento (396) funcionarios asignados al CCV y otro el que se evidencia en los reportes del Comando de Vigilancia a través de las actas de distribución de servicios, en las cuales registran (280) funcionarios del CCV en servicio, presentándose diferencia en la información de (116) funcionarios del CCV, los cuales con novedades contempladas en éstas como vacaciones, permisos, licencias, comisiones, incapacidades, suspensiones, entre otras.

Se puede evidenciar en la información registrada, el personal de custodia y vigilancia asignado para la seguridad del establecimiento que cumple funciones propias de seguridad y Vigilancia en sus cargos asciende a (205) funcionarios distribuidos en tres compañías (Bolívar, Santander y Nariño), tanto para la estructura de alta seguridad como de mediana Complejo Penitenciario COIBA, representando un 51% del personal del CCV asignado al establecimiento, asimismo el 18% de este personal cumple funciones de apoyo a los procesos administrativos y el restante 31% presentan novedades (vacaciones, aislamientos preventivos, incapacitados, compensatorios, permiso calamidad y ausentismo laboral) afectando de esta manera el servicio siendo asignado en las compañías especialmente en la Compañía Francisco José de Caldas donde se evidencia mayor parte de novedades.

Caso particular que se evidenció en la auditoria es el correspondiente a 121 funcionarios del CCV, que cumplen funciones de apoyo a la gestión administrativa pertenecientes a la Compañía Francisco José de Caldas, encontrándose (50) con novedades administrativas; más por la falta de control y planeación de servicios se denota escasez de personal, novedades y en las diversa actividades diarias en donde usualmente las torres 1 - 4 - 8 quedan sin servicio situación ésta que repercute en el proceso misional de la seguridad penitenciaria y carcelaria como también de las funciones propias y perfil de sus cargos.

De esta manera, se puede evidenciar la posible falta de funcionarios de CCV disponibles, existiendo algunos puestos de servicio de seguridad como las novedades en las diversa actividades diarias en donde usualmente las torres 1 - 4 - 8 que no se cubren por la carencia de personal de custodia y vigilancia en las compañías Bolívar, Santander, Nariño y sucre, estas últimas con un numero ínfimo de funcionarios del CCV para cubrir los servicios y remisiones locales que en la mayoría de las veces se reduce a un mínimo insostenible dadas las novedades que se presentan ya que deben cubrir otros puestos de trabajo. Aunado a esta situación, la seguridad perimetral tanto de la estructura de alta como de mediana es cubierta con servicios de apoyo asignados a los auxiliares bachilleres.

En consecuencia, no se está cumpliendo con el Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria PM_SP_C04 Versión 01 de fecha 30/10/2014, (Entradas: Informe de seguridad consolidado por Regional- SISPEC WEB – Módulo de Novedades Comando, Control de Visitas, Parte Diario, Libro Virtual de Servicios de Seguridad). Actividades: Analizar, establecer y reglamentar los servicios de seguridad intramural y extramural.

Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018, “Por la cual se expide el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz- COIBA”, Artículo 18, establece:

“Libros de Seguridad. Al Comandante de Vigilancia le corresponde verificar que, en cada una de las compañías de servicio, se lleve un libro de minuta de "Servicios del Personal de Custodia y Vigilancia", cuyo contenido será de carácter clasificado donde constará de manera puntual la distribución o clase de servicio y el horario que ha de cumplir el servidor penitenciario o carcelario designado. La distribución estipulará las áreas y puestos de servicio del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA, que les corresponda a los oficiales, suboficiales, distinguidos, dragoneantes y auxiliares bachilleres del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. El contenido de las Minutas de Servicio de los diferentes puestos de control del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA, tendrán el carácter de clasificado”.

Artículo 4° de la Resolución 501 de 2005, funciones del Área de Comando de Vigilancia; Numeral 4, 12 y 17;

Ley 87 de 1993 – Artículo 2° - Objetivos del Sistema de Control interno; literal:

“e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros”. (...)

“Numeral 6 – Distribución de servicios de seguridad del Procedimiento PO 30-004-07 Vo.3 – Controlar y garantizar la seguridad en los establecimientos de reclusión”.

Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018, “Por la cual se expide el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz- COIBA”:

“Artículo 18. Libros de servicio. Al Comandante de Vigilancia le corresponde verificar que en cada una de las compañías de servicio, se lleve un libro de minuta de "Servicios del Personal de Custodia y Vigilancia", cuyo contenido será de carácter clasificado donde constará de manera puntual la distribución o clase de servicio y el horario que ha de cumplir el servidor penitenciario o carcelario designado. La distribución estipulará las áreas y puestos de servicio del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA, que le corresponda a los oficiales, suboficiales, distinguidos, dragoneantes y auxiliares bachilleres del Cuerpo de Custodia y Vigilancia”.

Manual para los servicios de seguridad en un ERON CÓDIGO: PM-SP-M08 VERSIÓN: 1 Fecha: 30/Abr/2019:

“2.1. Servicios de Mando y Supervisión

2. 1. 1. Comandante de Vigilancia

- **Distribuir de manera equitativa los Servidores del CCV en las compañías de vigilancia, de tal manera que siempre haya suficiente para atender las diferentes novedades que se puedan presentar.**
- **Proyectar a la dirección del establecimiento de reclusión la rotación de los Servidores CCV por los diferentes puestos de servicio.**

2. 1. 3. Comandante de Compañía (servicios de seguridad)

- **Supervisar constantemente la prestación del servicio en cada uno de los puestos de servicio, informando al director y comandante de vigilancia las novedades que se presenten, como: ausentismo, incapacidades, permisos, compensatorios, vacaciones, abandono del servicio y cualquier situación que afecte la seguridad del establecimiento de reclusión.**

2. 1. 4. Oficial de servicio

- **Constatar la asistencia de los Servidores del CCV para la relación de servicios.**
- **Registrar la distribución de los servicios en la minuta de “servicios del personal de Custodia y Vigilancia”.**
- **Coordinar con el comandante de compañía los cambios que sean necesarios para el mantenimiento de la seguridad del establecimiento de reclusión.**
- **Proyectar junto con el comandante de compañía la rotación de los Servidores del CCV para visto bueno del comandante de vigilancia”.**

Lo anterior evidencia que no se verifica y controla el personal, ni se tiene la certeza con qué personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia se cuenta para la distribución de los servicios, además no se contempla la totalidad de este personal vinculado al establecimiento; asimismo según la información suministrada se evidencia que aunque se evidencian funcionarios del CCV disponibles, estos en la mayoría de los casos son asignados en puestos fijos para servicios a este personal por deficiencias en el control, monitoreo y falta de planificación de personal en cuanto a novedades, resaltando el alto impacto que esta situación puede causar en la garantía de seguridad del centro de reclusión.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“en cuanto a la observación que refiere 396 funcionarios del CCV reportados en nómina, comparados con el reportado por el comando de vigilancia en las actas de distribución de servicios donde se registran 280 funcionarios del CCV en servicio, presentándose una diferencia de 115 funcionarios, es preciso indicar que la totalidad del personal se encuentra relacionado en las diferentes actas de servicios mes a mes, existiendo la novedad que dada la magnitud del complejo la diferencia de 115 funcionarios del CCV encontrada corresponde a funcionarios a los cuales se le puede asignar el puesto más no el servicio en el aplicativo por no estar

parametrizado en el sistema, situación que debe ser corregida por el área de sistemas de la sede central y que fuera reportada y solicitada la respectiva parametrización por el establecimiento mediante oficio No 2020IE0157444 de fecha septiembre 10 de 2020...”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, se mantiene el hallazgo, concluyendo que no hay argumentos que permitan modificar los alcances y responsables, sino que plantea unas acciones de corrección, frente a la parametrización de puestos de servicios, No obstante a la fecha continúa siendo evidente esta novedad, así las cosas el equipo auditor confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia disciplinaria.

Frente a lo indicado por el auditado ante la presunta mala interpretación o interpretación equívoca de por parte de la auditoría, vale la pena aclarar que estas son efectuadas en hechos y evidencias precisas, con base en el análisis que se realiza *In Situ* a sus efectos inmediatos y potenciales, debidamente argumentado y convincente para una persona que no ha participado en la auditoría.

De otra parte, es necesario, el auditor goza de absoluta independencia para poder opinar y conceptuar sin el riesgo de que su concepto u opinión resulte viciada de algún modo comprometiendo la integridad de la auditoría; por tanto, es independiente y no tiene conflictos de intereses con el ente auditado, lo que garantiza que el auditor exprese una opinión imparcial, que no está comprometida por interés alguno.

RIESGO

En revisión realizada es evidente que la falta de control y planeación del personal de custodia y vigilancia; como a su deficiente organización y distribución en los diferentes servicios y puestos de trabajo en el establecimiento, no se planifica y da prioridad en la asignación a la función de apoyo en la gestión administrativa en lugar de ser la función de seguridad penitenciaria y carcelaria la principal y referente para la asignación de las actividades de estos funcionarios como propias de sus cargos y para lo cual fueron vinculados por el Instituto, así como a deficiencias en la información que se registra y se emplea para la toma de decisiones.

La situación presentada mediante el presente hallazgo, trae como consecuencia un alto riesgo por el cumplimiento de la misión institucional, especialmente en lo que atañe a la seguridad entendida como el conjunto de medidas y acciones sistematizadas y relacionadas entre sí, que tienen como propósito fundamental, prevenir, minimizar y en su caso, enfrentar acontecimientos que generen riesgo y atenten contra la tranquilidad e integridad del establecimiento, de los internos, del personal y de los visitantes Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda al Comandante de Vigilancia distribuir de manera equitativa los Servidores del CCV en las compañías de vigilancia, de tal manera que siempre haya

suficiente para atender las diferentes novedades que se puedan presentar, como responsable de garantizar el orden, la seguridad y control del establecimiento de reclusión, por medio de la supervisión, instrucción y seguimiento de las actividades que desarrollen los Servidores del CCV bajo su mando; así mismo el deber de informar las diferentes novedades que se presenten y con la dirección del establecimiento de reclusión, en procura de la mejora continua del proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, maximizando la verificación, control y planeación del personal de custodia y vigilancia garantizando los servicios de seguridad observando la totalidad del personal vinculado al establecimiento, constatando la asistencia de los Servidores del CCV a la relación de servicios y Coordinando con los comandante de compañía los cambios que sean necesarios para el mantenimiento de la seguridad del establecimiento de reclusión.

HALLAZGO No. 12

NO SE VERIFICA Y CONTROLA LA CALIDAD DE LA INFORMACION IMPRESA Y DIGITAL QUE SE REGISTRA EN LOS DIFERENTES LIBROS DE MINUTA Y APLICATIVO SISIPEC WEB, RELACIONADA CON EL PROCESO DE SEGURIDAD PENITENCIARIA Y CARCELARIA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

La situación encontrada en los diferentes libros de minuta los cuales contienen información de suma importancia para la institución teniendo en cuenta que en este se consignan las particularidades, consignas, novedades del servicio y observaciones de turno, dejando por escrito información de eventos importantes. Importancia de la minuta de vigilancia como protocolo de seguridad, a la entrega y recibo del servicio en cada puesto, revisando y recibiendo a satisfacción la entrega de novedades.

En este punto es importante resaltar, que los registros efectuados en la minuta salvaguarda la responsabilidad del personal del cuerpo de custodia y Vigilancia, si en algún momento sé siniestra, o es causal de algún evento importante, en donde ante cualquier evento la autoridad competente, ira al informe del servicio para saber quién estaba a esa fecha y hora, sin contar que éste además podría ser la base de información de soporte en caso de siniestro para apoyar la toma de decisiones y el control de manera física al momento de requerirse alguna investigación.

• LIBROS DE PUESTOS DE SERVICIO.

En los diferentes libros de minuta, se encuentran actas de apertura la mayoría de éstas sin las firmas del director del establecimiento y comandante de vigilancia, más aún de resaltando que muchas de ellas son de fechas de vigencias anteriores, inclusive, algunos de estos funcionarios ya no se encuentran laborando en el centro de reclusión, por lo cual en un momento determinado dicha situación puede poner en riesgo la

legalidad de la información contenida en estos libros, debido a que no cuentan con el aval correspondiente, para que cumplan con el objeto para el cual fueron asignados.

Los Libros de asignación de servicios de las diferentes compañías y estructuras (alta, Mediana y Baja), no cuentan con la firma de personal del cuerpo de custodia y vigilancia asignado a los diferentes servicios de seguridad en cada turno, como tampoco con el aval de los comandantes que asignaron estos servicios.

En los diferentes libros de minuta, se encuentran anotaciones sin hora y falta de redacción, siendo deber realizar los registros en la minuta de servicio, de cada una de las actuaciones y novedades que se presenten en el servicio y en los pabellones, así como también el inicio y la terminación de las actividades diarias del establecimiento de reclusión en cada uno de los servicios, incumpliendo el Manual para los Servicios de Seguridad en un ERON, Código: PM-SP-M08, Versión: 1, conforme lo descrito en el numeral 2.2. Servicios de Ejecución y ss.

Los libros de minutas que se llevan en las garitas, algunos se encuentran sin pastas, sin actas de apertura, con enmendaduras y con registros que no corresponden al servicio correspondiente, lo cual hacen que la información no sea confiable.

El parte diario real de la población privada de la libertad del establecimiento que diligencian los comandantes de guardia y oficial de servicio, presenta diferencias con el radicado en el aplicativo SISIPEC WEB, los formatos y reportes impresos arrojados por el aplicativo SISIPEC WEB (PARTE DIARIO), no son firmados; asimismo algunos funcionarios que aparecen registrados en dichos reportes para el aval correspondiente no son los que actualmente laboran en el establecimiento.

Por tanto, se evidencia que la información registrada tanto en los diferentes libros y aplicativos como el SISIPEC WEB, es limitada; debido a que ésta no se verifica, controla, analiza y evalúa, para tener la certeza sobre la confiabilidad de la misma.

- **LIBROS DE ARMERILLO**

Los Libros de asignación de asignación (Entrega y recibo) de armamento, en los servicios de las diferentes compañías no cuentan con la firma de personal del cuerpo de custodia y vigilancia responsable del uso y custodia del elemento asignado para el cumplimiento de su misión; en los diferentes libros de minuta, se encuentran anotaciones sin hora y falta firma de entrega y recibido del elemento, siendo deber realizar los registros en la minuta de servicio, de cada una de las actuaciones y novedades que se presenten en el servicio, así como también el inicio y la terminación de las actividades diarias del establecimiento de reclusión en cada uno de los servicios, incumpliendo el Manual para los Servicios de Seguridad en un ERON, Código: PM-SP-M08, VERSIÓN: 1, 30/Abr/2019 conforme lo descrito en el numeral 2.2. Servicios de Ejecución y ss.

Según lo anterior esta información no es insumo para la toma de decisiones, sean éstas acciones de carácter preventivo o correctivo, como de mejora; por lo tanto no se

cuentan con indicadores que puedan determinar el impacto que esta situación pueda causar para la garantía y cumplimiento de la misión institucional, especialmente en lo que atañe al proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria; Por lo cual, se puede establecer la ausencia de un efectivo análisis, control, seguimiento y monitoreo de manera adecuada y oportuna de la información.

Teniendo como referencia la situación encontrada en los diferentes libros de minuta en el EPAMSCAS Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz- COIBA, se puede determinar lo siguiente.

No se controla la asignación y distribución del personal del cuerpo de custodia y vigilancia en los diferentes servicios de seguridad; por lo tanto, la información registrada en el aplicativo SISIEP WEB, especialmente en Módulo Comando; Asignación de Servicios, no es confiable.

La Unidad de Tratamiento Especial (UTE), se encuentra con una asignación denominada “zona de aislamiento COVID” para la cual no ha sido destinada por tanto no se realizan los registros correspondientes en los libros de minuta por parte del personal del cuerpo de custodia y vigilancia asignados a estos puestos de trabajo.

De esta manera, se expone un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el artículo 22, en concordancia con el artículo, 34, 48 párrafo 4, literal (g), y 50 de la Ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“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, respetará 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 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

Parágrafo 4, ARTÍCULO 48, FALTAS GRAVÍSIMAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE EJERZAN DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA SOBRE LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS Y CARCELARIAS literal (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

“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

Así mismo se está dando incumplimiento a los procesos aprobados por el Director General del Instituto, en lo que refiere a:

Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria PM-SP-C04 Versión 01 de fecha 30/10/201, Entradas: Informe de seguridad consolidado por Regional- SISPEC WEB – Módulo de Novedades Comando, Parte Diario, Libro Virtual de Servicios de Seguridad. Actividades: Revisión del informe de seguridad.

Ley 87 de 1993 – Artículo 2o. Objetivos del Sistema de Control Interno, numeral e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;

Ley 1712 de 2014, Artículo 3°. Otros principios de la transparencia y acceso a la información pública:

“Principio de la calidad de la información. Toda la información de interés público que sea producida, gestionada y difundida por el sujeto obligado, deberá ser oportuna, objetiva, veraz, completa, reutilizable, procesable y estar disponible en formatos accesibles para los solicitantes e interesados en ella, teniendo en cuenta los procedimientos de gestión documental de la respectiva entidad

Artículo 6°. Definiciones. a) Información. Se refiere a un conjunto organizado de datos contenido en cualquier documento que los sujetos obligados generen, obtengan, adquieran, transformen o controlen;”

Esta situación se da por falta de control y seguimiento por parte de la Dirección y Comando de Vigilancia del Establecimiento de la información correspondiente al proceso de seguridad, que se elabora, registra y consulta tanto de forma impresa como digital. A consecuencia de esta situación se evidencia, debilidades en la información siendo de poca confiabilidad, relevancia y comprensibilidad de la misma. Un sistema de información deficiente conlleva a tomar decisiones erróneas que no corresponden a la realidad institucional, debilitan los controles y la integración de las actividades que atañen a la seguridad penitenciaria y carcelaria del centro de reclusión.

De otra parte en cuanto a infraestructura, no se cuenta asignado un lugar adecuado con las condiciones de protección y seguridad industrial de las instalaciones del armerillo (acceso, puerta, rejas, mallas, ventanas, extractores de gases, pisos) y demás elementos para prevenir cualquier riesgo que pueda generar accidente, de esta manera se observa que el armerillo construido se encuentra al interior de la zona de seguridad del complejo carcelario, por lo cual el espacio utilizado por el personal del armerillo que no cumple los protocolos de seguridad del establecimiento; ya que, los armerillos deben quedar en la parte exterior del portal principal de seguridad que da ingreso a la zona de pabellones tanto antiguos como nuevos.

Así mismo, existen diferencias en el inventario existente frente al reporte generado por el aplicativo PCT, iniciando con la asignación de los mismos con responsable a un funcionario que ya no se encuentra en el establecimiento y no existe acta de entrega por parte del Comando, entre otras además de las siguientes novedades:

- Trece (13) escudos antimotines, que fueron entregados en calidad de préstamo al EPMSC ESPINAL, desde septiembre de 2017, sin que haya gestión para ser retornados o trasladados al centro de costo donde se encuentran, afectando el inventario de la Bodega del Complejo.
- El inventario real y estado de los elementos de comunicación no coincide con lo reflejado en PCT, entre otros:
 - ✓ (76) Radios MOTOROLA – Dañados.
 - ✓ (09) Radios MOTOROLA- en Regular estado-
 - ✓ (10) Radio DEP 450s en servicio que no se encuentran en PCT, ni se evidencian documentos de ingreso o entrega al armerillo.
 - ✓ (06) Radios MOTOROLA- Con denuncia de pérdida, inclusive desde el año 2012, sin más actuación frente a la responsabilidad de los funcionarios.

En consecuencia, ante las situaciones descritas se evidencia, debilidades en la información siendo de poca confiabilidad, relevancia y comprensibilidad de la misma. Un sistema de información deficiente conlleva a tomar decisiones erróneas que no corresponden a la realidad institucional, debilitan los controles y la integración de las actividades que atañen a la seguridad penitenciaria y carcelaria del centro de reclusión.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

Teniendo en cuenta las observaciones se adelantó en todo el complejo brigada de actualización y estandarización de los libros de minuta y de servicios según guía diligenciamiento libros de servicio PM-SP-G20 según acta No 187 de fecha 28 de julio de 2021, entre ellos los libros llevados en la UTE, quedando todos los libros de control con las respectivas actas de inicio debidamente firmadas por la dirección y comando de Vigilancia, se socializo e impartió la orden a los oficiales de servicio, comandantes de compañía, régimen interno y personal de guardia la importancia de dar legalidad a los diferentes libros utilizados para el servicio y su obligatoriedad de diligenciamiento correcto que será sujeto de verificación por parte del comando de vigilancia a 30 de agosto y continuamente.

Existe la novedad de Trece (13) escudos antimotines, que fueron entregados en calidad de préstamo al EPMSC ESPINAL, desde septiembre de 2017, los cuales se ha solicita mediante escrito la respectiva devolución sin que hasta la fecha se haya obtenido respuesta alguna, afectando el inventario de la Bodega del Complejo.

En cuanto a los elementos de comunicación mediante acta 223 del 10 de agosto de 2021, se proyecta la devolución de 76 radios de comunicación MOTOROLAS dañados, a espera de apoyo por parte de la sede central por compromiso adquirido por la Jefe Oficina Sistemas de Información Adriana Cetina Hernández a partir del 15 de agosto de 2021, para legalización de frecuencia y actualización de inventarios PCT...”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado los argumentos que presenta el establecimiento son válidos de manera parcial, aunque no suficientes para el retiro total del presente hallazgo. Se retira la parte del hallazgo de la novedad encontrada en los diferentes libros de minuta los cuales contienen información de suma importancia para la institución teniendo en cuenta que en este se consignan las particularidades, consignas, novedades del servicio y observaciones de turno, dejando por escrito información de eventos importantes. Importancia de la minuta de vigilancia como protocolo de seguridad, a la entrega y recibo del servicio en cada puesto, revisando y recibiendo a satisfacción la entrega de novedades.

No obstante lo anterior, se mantiene el Hallazgo frente al ejercicio de las diferencias existentes en el inventario vs el reporte generado por el aplicativo PCT ya que no se encuentra en el establecimiento y fueron entregados en calidad de préstamo al EPMSC ESPINAL.

De la misma manera, en cuanto a los elementos de comunicación aun cuando medie acta de entrega y devolución de (76) radios de comunicación MOTOROLAS dañados efectuada con fecha posterior a la auditoría realizada, aun continua en formalización para actualización de inventarios PCT.- del centro de costo comunicaciones, sin que a la fecha se haya obtenido respuesta alguna, afectando el inventario de la Bodega del Complejo, hasta tanto se realice la salida definitiva tanto física como de los registros de sistemas y contabilidad, con copia de todos los documentos surtidos durante el proceso (acta de baja o acta de entrega cuando se trate de armas de fuego y sus accesorios, resolución de baja, Formato OP 10-001-94 Versión Oficial, acta de destrucción y/o aprovechamiento, Formato OP 11- 093-00 Versión Oficial, comprobantes de egreso, Formato OP 22-003-06 Versión oficial, y demás documentos y registros de calidad probatorios de la baja de bienes)

RIESGO

El riesgo eminente en el establecimiento evidencia la falta de administración, custodia y control de los bienes muebles del INPEC, así como la atención de las necesidades de las dependencias que componen la entidad, afectando razonablemente el valor de los activos en los estados financieros del ERON y del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

Ausencia de control en el manejo que se le debe dar a los bienes del instituto tanto como ingreso, egreso y traslados, inspección sobre los bienes entregados a las diferentes dependencias tanto de consumo como de devolutivos y falencias en las actividades para la entrega de los bienes a las diferentes dependencias y responsables

donde se tendrá que llevar control mediante tomas físicas conforme los lineamientos para los traslados de bienes devolutivos entre funcionarios dependiendo toma física realizada o por solicitud del jefe de dependencia.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la Dirección del Establecimiento de COIBA, responsable de Gestión corporativa y almacén, la socialización y aplicación del Proceso Logística y Abastecimiento- Manual de Manejo de Bienes- Código: PA-LA-M02, como instrumento para la eficaz y eficiente en el suministro de información sobre el Manejo de Bienes para los funcionarios de la entidad y los entes de control y herramienta que permite conocer los movimientos que se realizan en los almacenes que conforman el Instituto Nacional Penitenciario, como son: ingresos, egresos y traslados de elementos ya sean devolutivos o de consumo.

Igualmente, define los tipos de movimiento que se pueden desarrollar en el aplicativo PCT, como el registro de los bienes que ingresan al Instituto de acuerdo a las modalidades de adquisición, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para su seguimiento y control, así mismo, se establecen los controles de los bienes al servicio en las dependencias y/o funcionarios de la administración central, direcciones regionales y establecimientos de reclusión a nivel nacional.

De igual forma, definen los lineamientos para el control de los bienes tanto de consumo como devolutivo que sean recibidos por parte del instituto, así como los controles para los bienes reintegrados al almacén ya sea por deterioro o por solicitud de algún jefe de dependencia, como también la metodología para la entrega a cada uno de los funcionarios los bienes a utilizar por ellos mismo para el buen funcionamiento de los bienes del instituto.

HALLAZGO No. 13

EN EL COMPLEJO CARCELARIO Y PENITENCIARIO CON ALTA Y MEDIA SEGURIDAD DE IBAGUÉ PICALAÑA – INCLUYE JUSTICIA Y PAZ COIBA, PRESENTA DEFICIENCIAS EN LA SEGURIDAD Y CONTROL EN EL INGRESO DE VISITANTES Y FUNCIONARIOS EN LOS DIFERENTES PORTALES, INFORMACION, O PUERTA DE INGRESO A LA PARTE ADMINISTRATIVA DE LA ESTRUCTURA DE ALTA SEGURIDAD - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Durante el desarrollo de la auditoria se evidenció por parte del equipo auditor en los diferentes portales, inclusive, Puerta de Información y acceso a la parte administrativa del Establecimiento, había asignado un funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia quien realiza la labor de registrar en el aplicativo correspondiente, el personal de funcionarios y visitantes que ingresa a la parte administrativa del centro de reclusión (estructura de alta seguridad), además de manipular y controlar la puerta de acceso de

entrada de vehículos; También se evidenció que en algunas ocasiones los visitantes o funcionarios no son registrados e ingresan al establecimiento sin ningún tipo de control y requisita incumpliendo lo normado en el Art.84 de la Resolución 6349 de 2016, procedimiento de ingreso General, más aún se observó que además se accede al ingreso a la parte administrativa sin ningún tipo de acompañamiento por parte de algún funcionario del cuerpo de custodia y vigilancia; aunado a esto, aún registrados en el aplicativo los visitantes, no evidencia la entrega de escarapela alguna que identifique a que sitio se dirigen, por lo cual pueden deambular por cualquier sector de la parte administrativa; adicionalmente la cabina de escaneo corporal que se halla ubicada en este portal se encuentra fuera de servicio; las rejas de acceso y salida del portal permanecen abiertas; también se evidenció que en este lugar es esporádica la asignación del servicio de guías caninos; en conclusión no se hace ningún tipo de requisita o inspección de los visitantes y funcionarios que ingresan al área administrativa del establecimiento, como si este sector estuviera fuera del esquema de seguridad del centro penitenciario y carcelario, descatando las disposiciones de seguridad y procesos existentes, aprobados y ordenadas por el Director General del Instituto y que deben cumplir las autoridades administrativas, legislativas, judiciales, entes de Investigación, estudiantes, practicantes, colaboradores externos y medios de comunicación para ingreso a los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional.

Lo anterior denota que no se aplica lo estipulado en:

- Resolución 6349 del 19 de diciembre de 2016, por medio de la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Control del Orden Nacional a cargo del INPEC.

Capítulo II, VISITAS, Art. 65.- Visitas, Art. 75 y ss.

- Guía de requisitos para solicitar ingreso a los ERON PM-SP-G07 versión oficial, aprobada mediante Resolución 1606 del 06 de abril de 2016 y demás normas que la modifican y adicionan, la cual Define los parámetros y requisitos que deben cumplir las autoridades administrativas, legislativas, judiciales, entes de Investigación, estudiantes, practicantes, colaboradores externos y medios de comunicación para ingreso a los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional.
- Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018, por la cual se expide el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz COIBA- aprobado mediante Resolución No. 1565 del 15 de mayo de 2019.

Artículo 164 – Sistemas de Control

Control del área interior:

a) *Control de movimientos de personal: inicia desde la entrada y se extiende durante todo el recorrido por cada una de las dependencias, observando cuidadosamente las actitudes sospechosas y previendo riesgos que pueden presentarse en cualquier momento.*

Control de entrada. En La reja principal de acceso al establecimiento siempre se encontrará un funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, quien solo permitirá el acceso de personas autorizadas por la Dirección, controlando el ingreso y salida de personas con paquetes, muebles, equipos y otros objetos que requieran especial atención.

Identificación de personas y requisas. Toda persona que ingrese al establecimiento debe informar el motivo, tiempo posible de permanencia y la persona a entrevistar previa autorización del Director del Establecimiento. Toda persona que ingrese al establecimiento será identificada y requisada según lo establecido por los procedimientos estipulados por la Dirección General del INPEC.

Fichas de Identificación. Las personas que ingresen al establecimiento para visitar a las personas privadas de la libertad, se les entregara una ficha numérica en el cual quedara depositada su copia de documento el cual en la salida deberá entregar para que sea devuelta la copia de su documento que deajo al ingresar.

Guía. Un integrante del Cuerpo de Custodia y Vigilancia debe acompañar al visitante durante todo el recorrido o hasta la oficina o dependencia por él solicitada donde será presentado a la persona requerida.

Áreas prohibidas y restringidas. Son aquellos puntos claves que se encuentran dentro de la instalación, tales como depósitos, almacenes, polvorines, bombas de gasolina, alojamiento de servidores públicos, archivos, sala de mapas. A estos lugares únicamente tienen acceso personas autorizadas para ello. Del control de estas áreas será responsable el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia asignado para tal fin, y específicamente las personas que laboran en ellas. Estas áreas son restringidas y se demarcarán en forma visible.

Lugares de visita. Es necesario determinar claramente en cuáles áreas o dependencias pueden recibir sus visitas los servidores públicos o contratistas del INPEC, para evitar que personas desconocidas deambulen por todas las instalaciones sin control alguno. No se permitirá el uso de cámaras fotográficas y equipo de comunicación no autorizados.

Artículo 166. Generalidades para la comprobación de la seguridad física del establecimiento: La Dirección del Establecimiento de reclusión realizara revistas constantes a los siguientes aspectos:

3. Funcionamiento del servicio o puestos de información.

- ***PM-SP-M03 Manual de Ingreso Permanencia y Salida de un establecimiento de reclusión del orden nacional y sedes administrativas del INPEC.***
- ***PM-SP-M07 Manual para el Registro a Personas, Requisa de Paquetes, Vehículos e Instalaciones***
- ***PM-SP-M08 Manual para los Servicios de Seguridad en ERON***

2. 2. 7. Puerta de Ingreso al establecimiento de reclusión

Corresponde a los Servidores del CCV asignados a este puesto de servicio responder ante la dirección del establecimiento de reclusión y comandante de vigilancia por el control de ingreso y salida de personas al establecimiento de reclusión; además de las siguientes actividades:

- Realizar el registro a todas las personas que ingresen o salgan del establecimiento de reclusión, de acuerdo a lo establecido en el Manual Registro a Personas y Requisa de Paquetes, Vehículos e Instalaciones PM-SP-M07. Versión oficial.
- Utilizar los medios electrónicos dispuestos para el registro a personas y requisa de elementos que ingresan al establecimiento de reclusión.
- Realizar la identificación de las personas que ingresan y salen del establecimiento de reclusión, de acuerdo a lo establecido en el Manual de ingreso, permanencia y salida de un establecimiento
- Tener la puerta cerrada con llave, únicamente abrirla si se requiere el paso de una persona que previamente este identificada y actuar de acuerdo a lo estipulado en el Manual de Ingreso, Permanencia y Salida de un Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional y Sedes Administrativas del INPEC PM-SP-M03 versión oficial.
- Registrar la información de las personas que ingresan y salen del establecimiento de reclusión, en la base de datos establecida por el INPEC, de acuerdo a lo establecido en el Manual de ingreso, permanencia y salida de un establecimiento de reclusión del orden nacional y sedes administrativas del INPEC PM-SP-M03. Versión Oficial.
- Mantener la vigilancia permanente y visual del sector asignado.

Lo anterior evidencia la falta de análisis de riesgos que este sector (portal 1 o de entrada a la parte administrativa del ERON), así como la deficiente distribución de los servicios de seguridad, ya sea por la no observancia del riesgo o por la carencia de personal, como también por fallas en la instrucción, así como el desconocimiento de los procedimientos a aplicar por parte de los funcionarios asignados a este puesto de servicio, fallas en el seguimiento, monitoreo y control por parte del Comando de Vigilancia en la prestación del mismo; acciones estas que pueden poner en riesgo la seguridad del establecimiento, debiendo reforzar y tomar medidas preventivas atendiendo la situación del orden público, antecedentes de la región, relaciones con la comunidad y otros factores que puedan incidir en la seguridad de las instalaciones.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Se impartió orden escrita mediante memorando 367 del 09 de agosto de 2021 sobre la reiteración a los oficiales de servicio, comandantes de compañías, régimen interno y personal CCV la obligatoriedad de efectuar todos los controles de seguridad en todos y cada uno de los servicios de portales entre ellos las requisas reglamentarias sin excepción”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, se observa que corroboran la situación encontrada y el auditado no desvirtúa dicha situación, sino que plantea unas acciones de corrección frente al mismo; por lo tanto, el equipo auditor confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia.

“En cuanto al acompañamiento por parte de un funcionario para cada uno los visitantes ocasionales que visitan el establecimiento, es preciso indicar que la escasez de personal es evidente y no por falta de control del personal sino por una necesidad de personal real, que en la actualidad no permite realizar este tipo de acompañamiento como es implementado en bases militares y entidades que gozan de suficiente personal.”

Si bien es cierta la argumentación frente a la escasez de personal, no exime el cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 164 – Sistemas de Control, a) Control de movimientos de personal, Control de entrada e Identificación de personas y requisa, por tanto es necesario tomar acciones frente al ingreso de toda persona al establecimiento debe informar el motivo, tiempo posible de permanencia y la persona a entrevistar previa autorización del Director del Establecimiento, así como la realización de su plena identificación y requisa según lo establecido por los procedimientos estipulados por la Dirección General del INPEC.

En el acompañamiento del Guía, es necesario garantizar que un integrante del Cuerpo de Custodia y Vigilancia acompañe al visitante al menos hasta la oficina o dependencia por él solicitada donde será presentado a la persona requerida, minimizando de esta manera el riesgo de ingreso a áreas prohibidas y restringidas, siendo necesario determinar claramente en cuáles áreas o dependencias pueden recibir sus visitas los servidores públicos o contratistas del INPEC, para evitar que personas desconocidas deambulen por todas las instalaciones sin control alguno.

Del control de esto será responsable el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia asignado para tal fin, y específicamente las personas que laboran en ellas.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo, si bien el equipo auditor no es partidario de crear riesgos ante cualquier incumplimiento evidenciado durante una auditoria, si llamamos la atención en el sentido de evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con la seguridad.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la Dirección del Establecimiento de COIBA y comandante de cuerpo de custodia y vigilancia, dar cumplimiento y aplicación a la guía de requisitos para solicitar ingreso a los ERON PM-SP-G07 versión oficial, aprobada mediante Resolución 1606 del 06 de abril de 2016 y demás normas que la modifican y adicionan, la cual

Define los parámetros y requisitos que deben cumplir las autoridades administrativas, legislativas, judiciales, entes de Investigación, estudiantes, practicantes, colaboradores externos y medios de comunicación para ingreso a los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional.

Es necesario determinar claramente en cuáles áreas o dependencias pueden recibir sus visitas los servidores públicos o contratistas del INPEC, para evitar que personas desconocidas deambulen por todas las instalaciones sin control alguno, siendo responsable de esto el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia asignado para tal fin, y específicamente las personas que laboran en ellas.

HALLAZGO No. 14

EN EL COMPLEJO CARCELARIO Y PENITENCIARIO CON ALTA Y MEDIA SEGURIDAD DE IBAGUÉ PICALAÑA – INCLUYE JUSTICIA Y PAZ COIBA, PRESENTA DEFICIENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE SEGURIDAD Y REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Se evidenció por parte del equipo auditor que no se da cumplimiento al plan de seguridad y reglamento de régimen interno, generando riesgo en el desarrollo de las actividades propias de la vida en prisión en un ambiente de seguridad, orden y disciplina, en los diferentes portales, inclusive, asegurando que las actividades que se desarrollan al interior del Establecimiento se encuentren previstas por la seguridad procedimental, con el apoyo de los organismos de seguridad del estado presentes en la jurisdicción, insistiendo en la necesidad que el Consejo de Seguridad territorial, conozca las características particulares del ERON, como lo son: las variables del nivel de seguridad de las personas privadas de la libertad, infraestructura del establecimiento, categorización, sistemas de seguridad electrónicos y físicos, organismos de seguridad, autoridades judiciales, entidades públicas, vías de acceso, entre otros que puedan inferir en la seguridad del establecimiento para cuando se presenten eventos que afectaron la seguridad penitenciaria y carcelaria.

De la misma manera se observa que no se tiene caracterización plena de zonas de alto riesgo y vulnerabilidad, lugares y puestos de control críticos que presenten una mayor debilidad, se debe identificar y presentar los elementos que hacen parte de la seguridad física, entre otros el estado de funcionamiento en que se encuentran rejas, garitas o terrazas y sus condiciones, al igual que Guayanas, muros, alcantarillado, sistemas de comunicación, vehículos, armamento, intendencia, servidores penitenciarios, semovientes caninos, equipos de detención de metales, señalización, comunicaciones, control y alarmas, primeros auxilios, material para emergencias, contratistas, judicantes, pasantes, equipos contra incendios, instalaciones eléctricas, iluminación, vías de evacuación y acceso, entre otros, así como los medios electrónicos destinados para la seguridad del establecimiento de reclusión son variados y su disponibilidad por tanto su

ubicación y función constituye una desventaja afectando la seguridad penitenciaria y carcelaria.

Lo anterior denota que en el Complejo Carcelario y Penitenciario Con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz – COIBA, no se garantiza la aplicación de las actividades asociadas al proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria acordes a lo dispuesto en los documentos del Sistema de Gestión Integrado, aprobados por el proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria lo estipulado, siendo responsabilidad la correcta aplicación del Manual de Seguridad en el ERON, tendiente a garantizar la vida e integridad del personal privado de la libertad, servidores penitenciarios y visitantes, incumpliendo lo establecido en:

- Resolución 6349 del 19 de diciembre de 2016, por medio de la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Control del Orden Nacional a cargo del INPEC.
- Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018, por la cual se expide el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA- aprobado mediante Resolución No. 1565 del 15 de mayo de 2019.
- Manual para los servicios de Seguridad en un ERON, CÓDIGO: PM-SP-M08, VERSIÓN: 1, del 30/Abr/2019.
- Art. 53 de la Ley 65 de 1993, acatando el plan de seguridad como un documento apéndice del Reglamento de Régimen Interno y su ejecución de carácter permanente, orientada a permitir que el INPEC garantice la correcta prestación de servicios al personal privado de la libertad, visitantes y autoridades, en condiciones de seguridad, orden y disciplina.

De la misma manera, se expone un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el artículo 22, en concordancia con el artículo, 34, 48 parágrafo 4, literal (g), y 50 de la Ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“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, respetará 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 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

Parágrafo 4, ARTÍCULO 48, FALTAS GRAVÍSIMAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE EJERZAN DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA SOBRE LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS Y CARCELARIAS literal (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

“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”

Lo anterior evidencia la falta de análisis y gestión para la prevención y mitigación de riesgos en el Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA, ya sea por la no observancia del riesgo o por la carencia de personal, como también por fallas en la instrucción, así como el desconocimiento de los procedimientos a aplicar por parte de los funcionarios asignados a este puesto de servicio, fallas en el seguimiento, monitoreo y control por parte del Comando de Vigilancia en la prestación del mismo; acciones estas que pueden poner en riesgo la seguridad del establecimiento, debiendo reforzar y tomar medidas preventivas atendiendo la situación del orden público, antecedentes de la región, relaciones con la comunidad y otros factores que puedan incidir en la seguridad de las instalaciones, evaluando variables como el nivel de seguridad de las PPL, cantidad, condiciones de las instalaciones (infraestructura), categorización, medios de comunicación, electrónicos y tecnológicos de seguridad, informes de criminalidad del lugar, ubicación geográfica, superficie, existencia de organismos de seguridad, juzgados, entidades públicas, vías de acceso.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639–COIBA–APLAN–DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“En virtud de las observaciones hechas, se han iniciado procesos de estandarización de procesos y procedimientos que garanticen la correcta prestación de servicios al personal privado de la libertad, visitantes y autoridades, en condiciones de seguridad, orden y disciplina.”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, se observa que corroboran la situación encontrada donde el auditado no desvirtúa dicha situación, sino que plantea unas acciones de corrección frente al mismo; por lo tanto, el equipo auditor confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia.

En cuanto a la tesis que por parte del auditor no se solicitó la información necesaria para su conclusión, téngase en cuenta que no se presenta la observación frente a la clasificación del ERON, si no, en cuanto a la caracterización plena de zonas de alto riesgo y vulnerabilidad, lugares y puestos de control críticos que presenten una mayor debilidad, donde el equipo auditor evidenció *In situ* que no se cuenta con la caracterización plena de zonas de alto riesgo y vulnerabilidad, lugares y puestos de control críticos que presenten una mayor debilidad, entre otros el estado de funcionamiento en que se encuentran botiquín de primeros auxilios, material para emergencias, contratistas, judicantes, pasantes, equipos contra incendios, instalaciones eléctricas, iluminación, vías de evacuación y acceso, entre otros, así como los medios electrónicos destinados para la seguridad del establecimiento de reclusión son variados y su disponibilidad por tanto su ubicación y función constituye una desventaja afectando la seguridad penitenciara y carcelaria.

Conforme lo anterior, se evidencia el presente hallazgo útil y se confirma en pro del Mejoramiento de la organización por parte del equipo auditor quien dispone de criterio y absoluta independencia para poder opinar y conceptuar, basados en hechos y evidencias precisas (papeles de trabajo, observación en campo), análisis a sus efectos inmediatos y potenciales y objetivos debidamente argumentados como en el presente caso, por lo tanto, el equipo auditor reitera en su totalidad el hallazgo.

RIESGO

En revisión realizada se ve expuesta la seguridad del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz COIBA, en cuanto a gestión para la prevención y mitigación de riesgos por la no observancia del riesgo o más aun por la carencia de personal, la cual trata de reducir los riesgos y, en el caso de que algún fenómeno se traduzca en desastre, no perjudique con toda la intensidad que podría hacerlo. Con la prevención de riesgos se aplican medidas para evitar que un evento se convierta en un desastre por fallas en el seguimiento, monitoreo y control por parte del Comando de Vigilancia en la prestación del mismo; acciones estas que pueden poner en riesgo la seguridad del establecimiento, debiendo reforzar y tomar medidas preventivas atendiendo la situación del orden público.

De esta manera, es necesario reducir la amenaza, la exposición y disminuir la vulnerabilidad de las personas, los medios de subsistencia, los bienes, la infraestructura y los recursos ambientales, para evitar o minimizar los daños y pérdidas en caso de producirse los eventos físicos peligrosos. La reducción del riesgo la componen la intervención correctiva del riesgo existente, la intervención prospectiva de nuevo riesgo y la protección financiera” (Art. 4 Ley 1523 de 2012)

RECOMENDACIÓN

Se recomienda adelantar gestión y programación para tratar de prevenir situaciones de riesgo impidiendo que los elementos expuestos sean vulnerables o que lleguen a estar expuestos ante posibles eventos desastrosos, en el Complejo Carcelario y Penitenciario

con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA, por falta en la instrucción, así como el desconocimiento de los procedimientos a aplicar por parte de los funcionarios asignados a este puesto de servicio.

Es necesario efectuar, seguimiento, monitoreo y control por parte del Comando de Vigilancia en la prestación de servicios; acciones estas que pueden minimizar en riesgo la seguridad del establecimiento, debiendo reforzar y tomar medidas preventivas atendiendo cualquier situación de orden público, teniendo en cuenta los antecedentes de la región, relaciones con la comunidad y otros factores que puedan incidir en la seguridad de las instalaciones, evaluando variables como el nivel de seguridad de las PPL, cantidad, condiciones de las instalaciones (infraestructura), categorización, medios de comunicación, electrónicos y tecnológicos de seguridad, informes de criminalidad del lugar, ubicación geográfica, superficie, existencia de organismos de seguridad, juzgados, entidades públicas y vías de acceso las cuales se encuentran en deterioro dificultando en ocasiones la movilidad en caso de emergencia.

HALLAZGO No. 15

SE EVIDENCIÓ QUE EN EL COMPLEJO CARCELARIO Y PENITENCIARIO CON ALTA Y MEDIA SEGURIDAD DE IBAGUÉ PICALAÑA – INCLUYE JUSTICIA Y PAZ COIBA SE ASIGNAN TAREAS Y SERVICIOS DE SEGURIDAD EN EL ESTABLECIMIENTO AL PERSONAL DE AUXILIARES BACHILLERES CON UNA RESPONSABILIDAD DIRECTA Y NO COMO UNA FUNCION DE APOYO AL PROCESO DE SEGURIDAD PENITENCIARIA Y CARCELARIA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Se evidenció en el desarrollo de la auditoria por parte del equipo auditor que la seguridad perimetral del complejo, en ocasiones se haya asignada al personal de auxiliares bachilleres de manera directa, aunque esta función guarde armonía con los servicios primarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional.;

Los servicios de las torres (1, 2, 4, 7) se encuentran con asignación de servicio de seguridad cubierto con unidades de Auxiliares bachiller.

Lo anterior incumple lo establecido en las siguientes disposiciones:

- Decreto 537 de 1994 - por el cual se reglamenta el artículo 50 de la ley 65 de 1993 sobre el servicio militar para bachilleres en el instituto nacional penitenciario y carcelario

- Decreto número 1069 de 2015 “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho” Capítulo 4. servicio militar obligatorio como auxiliares bachilleres del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria nacional
- Directiva 0006 del 13 de junio de 2012, selección, incorporación, instrucción, prestación del servicio y licenciamiento de auxiliares bachilleres.
- Resolución 6349 del 19 de diciembre de 2016, por medio de la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Control del Orden Nacional a cargo del INPEC.
- Resolución 001565 del 15 de mayo de 2019, por la cual se aprueba el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario de Ibagué — Incluye Justicia y Paz COIBA» (Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018)

“Artículo 170. Vigilancia Interna y Externa. La vigilancia interna del establecimiento estará a cargo del cuerpo de custodia y vigilancia”.

Es de tener en cuenta que los auxiliares bachilleres cumplen una función de apoyo al proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria, teniendo en cuenta que no les asiste una responsabilidad directa sobre la población privada de la libertad.

Lo anterior se debe a la deficiente organización y distribución del personal de custodia y vigilancia asignado al establecimiento, así como la falta de este personal para cubrir la totalidad de los servicios de seguridad; también afirma lo evidenciado en los hallazgos anteriormente documentados en esta auditoría, como los riesgos que no se han visualizado del establecimiento en materia de seguridad que han previsible en el estudio de seguridad y que no se han abordado con responsabilidad en cumplimiento al plan de seguridad y defensa, dando lugar a que estas situaciones como se manifestada en el presente hallazgo (asignar servicios de seguridad con una responsabilidad directa a los auxiliares bachilleres); pueda materializar riesgos en el proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria en el establecimiento, estableciendo los factores que dan lugar a éstos, como por ejemplo la falta de planeación de servicios ante la carencia de personal de custodia y vigilancia, entre otros; esto con el fin que la alta dirección del Instituto conozca, visualice y maximice los riesgos que esta situación pueda presentar y lleven a la vulneración de la seguridad del centro de reclusión.

De acuerdo a lo anterior, se incide en un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el artículo 22, en concordancia con los artículos, 34 y 50 de la Ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“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, respetará 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 34. DEBERES. *Son deberes de todo servidor público: 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”.*

“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”*

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Téngase en cuenta que el personal de auxiliares del cuerpo de custodia y vigilancia, siempre está bajo supervisión con apoyo directo de oficiales, suboficiales y dragoneantes y en ningún momento con responsabilidades directas y sí como apoyo a todos los procesos de seguridad del ERON.

Son los auxiliares un protagonista importante para la seguridad del establecimiento, pero en ningún momento son nombrados en servicios que no tengan una supervisión directa por los cuadros de mando

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado los argumentos que presenta el establecimiento son válidos de manera parcial, en el sentido que son los auxiliares un protagonista importante para la seguridad del ERON, sin embargo los argumentos presentados no suficientes para el retiro del presente hallazgo, por cuanto se evidenció en el desarrollo de la auditoría por parte del equipo auditor que la seguridad perimetral del complejo, en ocasiones se encontraba asignada al personal de auxiliares bachilleres de manera directa, como son los servicios de las torres (1, 2, 4, 7) los cuales estaban con asignación de servicio de seguridad cubierto con unidades de Auxiliares bachiller, aunque esta función guarde armonía con los servicios primarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional.

RIESGO

El riesgo eminente en el establecimiento evidencia la falta de administración, custodia y control más aun ante la ausencia de aplicar taxativamente el rol de los auxiliares bachilleres con su función exclusiva de apoyo al proceso de seguridad penitenciaria y

carcelaria, teniendo en cuenta que no les asiste una responsabilidad directa sobre la población privada de la libertad.

Lo anterior se debe a la deficiente organización y distribución del personal de custodia y vigilancia asignado al establecimiento, así como la falta de este personal para cubrir la totalidad de los servicios de seguridad; también afirma lo evidenciado en el hallazgo documentado en esta auditoría, sin incorporar los riesgos del establecimiento en materia de seguridad que han previsible en el estudio de seguridad y que no se han abordado con responsabilidad en cumplimiento al plan de seguridad y defensa, dando lugar a que estas situaciones como se manifestada en el presente hallazgo (asignar servicios de seguridad con una responsabilidad directa a los auxiliares bachilleres); pueda materializar riesgos en el proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria en el establecimiento, estableciendo los factores que dan lugar a éstos, como por ejemplo la falta de planeación de servicios ante la carencia de personal de custodia y vigilancia, entre otros.

De otra parte, se debe evidenciar el riesgo de régimen de responsabilidad, contenido en el Artículo 90 de la Constitución Política, que predica que el Estado (en este caso representada por Nación- Ministerio de Defensa- INPEC) es responsable patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas, responsabilidad ésta que puede surgir en virtud de diversos títulos de imputación, tales como la falta de servicio, el riesgo excepcional, entre otros. Tratándose que en el evento de ser condenado el Estado a la reparación patrimonial de uno de tales daños, que haya sido consecuencia de la conducta dolosa o gravemente culposa de un agente suyo, aquél deberá repetir contra éste.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda al Complejo de COIBA, especial cumplimiento a lo establecido en las siguientes disposiciones:

- Decreto 537 de 1994 - por el cual se reglamenta el artículo 50 de la ley 65 de 1993 sobre el servicio militar para bachilleres en el instituto nacional penitenciario y carcelario
- Decreto número 1069 de 2015 “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho” Capítulo 4. servicio militar obligatorio como auxiliares bachilleres del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria nacional
- Directiva 0006 del 13 de junio de 2012, selección, incorporación, instrucción, prestación del servicio y licenciamiento de auxiliares bachilleres.
- Resolución 6349 del 19 de diciembre de 2016, por medio de la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Control del Orden Nacional a cargo del INPEC.

- Resolución 001565 del 15 de mayo de 2019, por la cual se aprueba el Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario de Ibagué — Incluye Justicia y Paz COIBA» (Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018)

“Artículo 170. Vigilancia Interna y Externa. La vigilancia interna del establecimiento estará a cargo del cuerpo de custodia y vigilancia”.

Se resalta a la Dirección y Comandante de Cuerpo de Custodia del Complejo, que los auxiliares bachilleres cumplen una función de apoyo al proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria, teniendo en cuenta que no les asiste una responsabilidad directa sobre la población privada de la libertad.

HALLAZGO No. 16

EN EL COMPLEJO CARCELARIO Y PENITENCIARIO DE IBAGUÉ — INCLUYE JUSTICIA Y PAZ COIBA NO SE REALIZA LA ORDEN DEL DIA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Durante el desarrollo de la auditoria no se evidenció la Orden del Día que debe emitir en el establecimiento de reclusión, estos da por falta de conocimiento o compromiso por parte de la Dirección del establecimiento para dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interno, conllevando a que se presente desinformación o falta de instrucción de las consignas y ordenes permanentes, además de ausencia en los reconocimientos que se deben dar al personal por el desarrollo de acciones que lo ameriten en cumplimiento de sus funciones.

Lo anterior incumpliendo lo dispuesto en:

- Resolución 6349 del 19 de diciembre de 2016, por medio de la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Control del Orden Nacional a cargo del INPEC.
- (Resolución 186 del 15 de noviembre de 2018) - Reglamento de Régimen Interno del Complejo Carcelario y Penitenciario de Ibagué — Incluye Justicia y Paz COIBA»

Artículo 17. Orden del Día y Servicios: En cada Establecimiento de Reclusión existirá un Libro denominado Orden del Día, y servirá como documento de mando e información de la Dirección.

El objeto de este es dar conocer al personal del establecimiento, advertencias o instrucciones de carácter general o particular para el día, ordenes y consignas permanentes y transitorias, novedades, estímulos de persona y los servicios asignados diariamente.

Será leída por formación por el subdirector o comandante de vigilancia, al personal administrativo o del cuerpo de custodia y vigilancia.

El Director, o el Comandante de Vigilancia o quien presida la relación, dispondrá que una vez sea leída, se fije en la cartelera informativa. Desfijada deberá archivar en el libro correspondiente o en los sistemas tecnológicos.

De la misma manera, se expone un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el artículo 22, en concordancia con el artículo, 34, 48 parágrafo 4, literal (g), y 50 de la Ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”, respectivamente a la letra dice:

“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, respetará 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 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 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”.

Parágrafo 4, ARTÍCULO 48, FALTAS GRAVÍSIMAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE EJERZAN DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA SOBRE LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS Y CARCELARIAS literal (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

“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

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639–COIBA–APLAN–DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“ En cuanto a la observación que refiere 396 funcionarios del CCV reportados en nómina, comparados con el reportado por el comando de vigilancia en las actas de distribución de servicios donde se registran 280 funcionarios del CCV en servicio, presentándose una diferencia de 115 funcionarios, es preciso indicar que la totalidad del personal se encuentra relacionado en las diferentes actas de servicios mes a mes, existiendo la novedad que dada la magnitud del complejo la diferencia

de 115 funcionarios del CCV encontrada corresponde a funcionarios a los cuales se le puede asignar el puesto más no el servicio en el aplicativo por no estar parametrizado en el sistema, situación que debe ser corregida por el área de sistemas de la sede central y que fuera reportada y solicitada la respectiva parametrización por el establecimiento mediante oficio No 2020IE0157444 de fecha septiembre 10 de 2020..."

INPEC		La justicia es de todos		Minjusticia	
ORDEN DEL DÍA N° 090					
ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS DEL COMPLEJO CARCELARIO Y PENITENCIARIO CON ALTA Y MEDIA SEGURIDAD DE IBAGUE PICALÉNA - PARA LOS DÍAS 06, 07 Y 08 DE AGOSTO DE 2021					
ARTÍCULO PRIMERO. Orden del día.					
DIRECTOR					
DR. ROBELLY ALBERTO TRUJILLO ÁVILA					
SUBDIRECTORAS					
DRA. LILIAM PATRICIA RUBIO ESCALANTE					
DRA. MARGARITA TRIANA BORJA					
RESPONSABLE ÁREA CUSTODIA Y VIGILANCIA					
MY. MOLINA GRANADOS HUGO					
TE. NAVARRO GÓMEZ MILTON CESAR					
OFICIAL OPERATIVO					
TE. GARCÍA LEITON BENYANEMAN					
COMANDANTE COMPAÑÍA SANTANDER					
IJ. VARGAS GERMAN					
COMANDANTE COMPAÑÍA BOLÍVAR					
IJ. PEREZ BERBEN FREDDY EDUARDO					
COMPAÑÍA CALDAS					
TE. BARÓN HUERTAS MARTHA CONTANZA					
COMANDANTE COMPAÑÍA NARIÑO					
IN. ARTUNDUAGA JOSE HIGINIO					
COORDINADOR ESTRUCTURA I					
OL. ARIAS PERDOMO LUIS ENRIQUE					
COMPAÑÍA BOLÍVAR 06 y 08 AGOSTO			COMPAÑÍA SANTANDER 07 AGOSTO		
OFICIAL DE SERVICIO			COMANDANTE DE COMPAÑÍA		
IJ. PEREZ BERBEN FREDDY EDUARDO			IJ. VARGAS GERMAN		
SUBOFICIAL DE ADMINISTRACION			OFICIAL DE SERVICIO		
NO SE NOMBRA POR FALTA DE PERSONAL			NO SE NOMBRA POR FALTA DE PERSONAL		
REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA I PATIOS 1 AL 11			REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA I PATIOS 1 AL 11		
IN. CASTRO TRUJILLO CRISTIAN CAMILO			IN. PALENCIA MUÑOZ LUIS		
REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA I PATIOS 12 AL 15			REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA I PATIOS 12 AL 15		
DS. SERRANO SOTO JORGE			DS. MALAMBO MORALES JEISSON		
REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA II PATIOS 16 AL 20			REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA II PATIOS 16 AL 20		
IN. ROJAS GARZON EDWIN			IN. AVENDANO PERDOMO JESSUS		
REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA II PATIOS 21 Y 22			REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA II PATIOS 21 Y 22		
DS. MONCAYO QUINONES WILLI HANS			IN. ORDOÑEZ BOLAÑOS RIGOBERTO		
REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA II PATIOS 23 AL 25			REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA II PATIOS 23 AL 25		
DS. CALDERON TOVAR NIDIA			IN. CRUZ GALLO JINETH CRISTINA		
REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA III PATIOS 26 AL 35			REGIMEN INTERNO ESTRUCTURA III PATIOS 26 AL 35		
IN. GARCIA BERMUDEZ CRISTIAN			IN. LOZANO GUTIERREZ JORGE		
COMANDANTE ESCUADRA HOSPITAL					
DG. CONTRERAS GIRALDO VICTOR HENRY					
MANTENIMIENTO Y LOCATIVAS			MANTENIMIENTO Y LOCATIVAS		
DG. GARCIA RUIZ GUILLERMO ALBEIRO			DG. SANCHEZ SALINAS JOSE MIGUEL		
CONDUCTOR DE SERVICIO			CONDUCTOR DE SERVICIO		
DG. PINEDA GUZMAN HERNANDO			DG. BELTRAN LASSO FABIAN		
COMANDANTE GUARDIA EXTERNA			COMANDANTE GUARDIA EXTERNA PRINCIPAL		

ARTICULO SEGUNDO: NOVEDADES DE PERMISOS, COMPENSATORIOS Y FRANQUICIAS.

NOMBRE FUNCIONARIO	COMPANIA	TIEMPO	FECHA DISFRUTE	MOTIVO
DG. GONZALEZ DIAZ MILLER	CALDAS	72 HORAS	02/08/2021	P. COMANDO VIGILANCIA
DG. RODRIGUEZ SANCHEZ LUIS	CALDAS	24 HORAS	06/08/2021	FAMILIA 2 2021
IJ. MUÑOZ DANNY FREDY	CALDAS	24 HORAS	06/08/2021	DIA TRABAJO
DG. GAITAN PEÑA WILLIAM	CALDAS	24 HORAS	06/08/2021	FAMILIA 1 2021
DG. CERON MORENO LIDA	CALDAS	24 HORAS	06/08/2021	DIA TRABAJO
DG. MOSQUERA SUAREZ JOE	CALDAS	24 HORAS	06/08/2021	DIA INPEC
DG. HERNANDEZ WILCHES FABER	CALDAS	24 HORAS	07/08/2021	DIA TRABAJO
DG. REYES VIUCHE JHON JAIRO	BOLIVAR	24 HORAS	06/08/2021	SEMANA SANTA
DG. ALEJO RIVERA JUAN	BOLIVAR	24 HORAS	04/08/2021	SEMANA SANTA + INPEC
DG. NUÑEZ GARCIA OSCAR	BOLIVAR	24 HORAS	06/08/2021	DIA TRABAJO
DG. ESCARRAGA GÓMEZ JEISON	BOLIVAR	24 HORAS	02/08/2021	NAVIDAD
TE. ROJAS GONZALEZ JOHE	BOLIVAR	24 HORAS	06/08/2021	DIA INPEC
DG. MURALLAS GÓMEZ RONNIK	BOLIVAR	24 HORAS	04/08/2021	SEMANA SANTA
DG. CALDERON LOPEZ WILLIAM	BOLIVAR	24 HORAS	06/08/2021	DIA INPEC
DG. QUIMBAYO TIMOTE SAMUEL	BOLIVAR	24 HORAS	04/08/2021	DIA TRABAJO + NAVIDAD
DG. GÓMEZ ECHEVERRY YEISON	BOLIVAR	24 HORAS	08/08/2021	INPEC
DG. PAREJA GUZMAN JONATAN	BOLIVAR	24 HORAS	08/08/2021	CUMPLEAÑOS
DG. ROMERO BARRAGAN RICARDO	BOLIVAR	24 HORAS	08/08/2021	SEMANA SANTA
DG. GIRALDO VARGAS ANDRÉS	BOLIVAR	24 HORAS	08/08/2021	FAMILIA 1 2021
DG. PEÑA PRADA EDISON	SANTANDER	48 HORAS	05/08/2021	INPEC
DG. DUCUARA ZARABANDA FREDY	SANTANDER	24 HORAS	07/08/2021	NAVIDAD
DG. JIMENEZ MENDEZ JOSE DANILO	SANTANDER	48 HORAS	07/08/2021	FAMILIA 1 + DIA TRABAJO
DG. DELGADILLO OSORIO ANDRÉS	SANTANDER	24 HORAS	07/08/2021	INPEC
DG. VARON GONZALEZ JONATAN	SANTANDER	24 HORAS	07/08/2021	INPEC
DG. TOVAR LOPEZ JHON A.	SANTANDER	24 HORAS	07/08/2021	SEMANA SANA
DG. DIAZ MATOS CARMEN ROCIO	CORDOBA	24 HORAS	06/08/2021	FAMILIA 2 2021
DG. RIVERA MESA JUAN VICENTE	CORDOBA	24 HORAS	08/08/2021	DIA TRABAJO
DG. ALDANA BELTRAN LEIDY	CORDOBA	24 HORAS	08/08/2021	DIA TRABAJO
IN. ARTUNDUAGA ARIAS JOSE	NARIÑO	72 HORAS	06/08/2021	DIA TRABAJO
DG. ROA RAMIREZ YAMID	NARIÑO	72 HORAS	04/08/2021	SEMANA SANTA
DG. SKINNER LOZADA EDWARD	NARIÑO	48 HORAS	05/08/2021	INPEC

ARTÍCULO TERCERO: NOVEDADES DE VACACIONES E INCAPACIDADES Y OTROS.

NOMBRE FUNCIONARIO	COMPANIA	MOTIVO	LAPSO
DG. CASTRO MEDINA RAFAEL	CALDAS	DETENCION DOMICILIARIA	DESDE 01/12/2017
DG. GONZALEZ RODRIGUEZ WILLIAM ALBERTO	CALDAS	DETENCION DOMICILIARIA	DESDE 01/12/2017
DG. MUÑOZ DUQUE HUBERT ALEXANDER	CALDAS	DETENCION DOMICILIARIA	DESDE 01/12/2017
DG. RESTREPO RAMIREZ LUIS ALEXANDER	CALDAS	DETENCION DOMICILIARIA	DESDE 01/12/2017

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, se observa que los soportes, corroboran la situación encontrada incumpliendo lo ordenado en el Artículo 17 de la Resolución 6349 de 2016, reglamento General de los establecimientos de reclusión del Orden Nacional, frente a las advertencias o instrucciones de carácter general o particular **para el día**, órdenes y consignas permanentes o transitorias, novedades, reconocimientos estímulos de personas y **servicios asignados diariamente**, por tanto se mantiene el hallazgo, concluyendo que no hay argumentos que permitan modificar los alcances y responsables del presente hallazgo, sino que plantea unas acciones de corrección, frente a la parametrización de puestos de servicios. No obstante a la fecha continúa siendo evidente esta novedad.

Conforme lo anterior, es claro y evidente lo ordenado sobre la asignación de servicios asignados **diariamente**, lo cual garantiza el control y seguimiento a las novedades que se puedan presentar con los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia dispuesto para el servicio en el establecimientos de reclusión, así como mayor control a las diferentes situaciones administrativas y recomendaciones medico laborales que presentan los funcionarios, garantizando la provisión, organización, mantenimiento y desarrollo de los recursos humanos basado en el modelo de gestión del talento humano

que asegure la movilidad y utilización plena de los servidores públicos en sus actividades y así dar cumplimiento efectivo a la misión institucional, así las cosas el equipo auditor confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia disciplinaria.

RIESGO

En revisión realizada es evidente que la falta de control y deficiencias en la información que se registra y emplea para la toma de decisiones, es necesaria a fin de garantizar un servicio público esencial a cargo del Estado cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina, los programas de resocialización, la custodia y vigilancia de los privados de la libertad la protección de sus derechos fundamentales y en general asegurar el normal desarrollo de las actividades en el complejo carcelario mediante la asignación de servicios **diariamente**, lo cual garantiza el control y seguimiento a las novedades que se puedan presentar con los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, así como mayor control a las diferentes situaciones administrativas y recomendaciones medico laborales que presentan los funcionarios, garantizando la provisión, organización, mantenimiento y desarrollo de los recursos humanos basado en el modelo de gestión del talento humano que asegure la movilidad y utilización plena de los servidores públicos en sus actividades y así dar cumplimiento efectivo a la misión institucional.

La situación presentada mediante el presente hallazgo, trae como consecuencia un alto riesgo por el cumplimiento de la misión institucional, especialmente en lo que atañe a la seguridad entendida como el conjunto de medidas y acciones sistematizadas y relacionadas entre sí, que tienen como propósito fundamental, prevenir, minimizar y en su caso, enfrentar acontecimientos que generen riesgo y atenten contra la tranquilidad e integridad del establecimiento, de los internos, del personal y de los visitantes Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda al Comandante del Cuerpo de Custodia y vigilancia, la asignación de servicios **diariamente** indicando las advertencias o instrucciones de carácter general o particular **para el día**, órdenes y consignas permanentes o transitorias, novedades, reconocimientos estímulos de personas lo cual garantiza mayor control y seguimiento a las novedades que se puedan presentar con los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, así como ampliar el control a las diferentes situaciones administrativas y recomendaciones medico laborales que presentan los funcionarios, garantizando la provisión, organización, mantenimiento y desarrollo de los recursos humanos basado en el modelo de gestión del talento humano asegurando la movilidad y utilización plena de los servidores públicos en sus actividades distribuyendo de manera equitativa los Servidores del CCV en las compañías de vigilancia, de tal manera que siempre haya suficiente para atender las diferentes novedades que se puedan presentar.

HALLAZGO No 17

DEBILIDAD EN EL CONTROL DEL PARQUE AUTOMOTOR - HALLAZGO ADMINISTRATIVO – COMPARTIDO CON LA REGIONAL VIEJO CALDAS.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO

Realizada la verificación física del parque automotor del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picalaña – Incluye Justicia y Paz COIBA, se evidencio como consta en el Acta No. 352 de Abril de 2021, es estado actual en que se encuentra el parque automotor asignado al complejo, resaltando de manera particular el riesgo en el transporte de personas PL y funcionarios, como quiera que aproximadamente hace 3 años no se recibe llantas para efectuar cambios y de las (06) camionetas relacionadas (03) presentan daños en las chapas de puertas corredizas exceptuando la OBI 448. Por lo tanto, a la fecha todo el parque automotor presenta regular estado de las llantas.

Cuadro No.8 Inventario Parque Automotor- COIBA junio 2021

PATIO VEHICULAR	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
Bus	3	3 vehículos en funcionamiento placas OBI 463, OBI 457 y OBH 051.
Camioneta	6	OCJ 924, regular estado, OCJ 926 para dar de baja, 06 en buen estado OCJ 927, OBI 448, OLO 862, OBI 179. OBI 189 en regular estado, OBI 374 en regular estado, se encuentra en trámite para contratación del servicio de mantenimiento.
Furgones	2	MAZDA OBC 689 REGULAR ESTADO HYUNDAI OBI 431 BUENA EN SERVICIO
Moto	8	MOTOCICLETA DR 200 SUZUKI FMZ 85C BUENA EN SERVICIO modelo 2011, MOTOCICLETA DR 200 SUZUKI FMM 16C BUENA EN SERVICIO modelo 2011 MOTOCICLETA DR 200 SUZUKI FNM 18C en Regular estado para mantenimiento 2011, MOTOCICLETA DR 200 SUZUKI OMN 34B BUENA EN SERVICIO modelo 2009 MOTOCICLETA DR 200 SUZUKI OMN 33B BUENA EN SERVICIO modelo 2009 MOTOCICLETA SUZUKI FMZ 76C BUENA EN SERVICIO modelo 2011 MOTOCICLETA SUZUKI FMZ 77C BUENA EN SERVICIO modelo 2011
ESTADO		
Puertas	De las 06 camionetas relacionadas (03) presentan daños en las chapas de puertas corredizas exceptuando la OBI 448.	
Latonería	Los buces requieren mantenimiento de pintura	

PATIO VEHICULAR	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
Luces	BUS OBI 463	presenta farola dañada lado derecho
SOAT		El parque automotor relacionado presenta su documento SOAT y TECNOMECANICA vigente hasta 2022
Matricula		Todos los vehículos cuentan con su matricula
Cojinería		El bus OBH 051 y las camionetas OCJ 924 OBI 374 y OCJ 927 la cojinería se encuentra en mal estado.
Sistema de seguridad		Todos los carros tienen cinturón de seguridad, cuentan con su equipo de carretera (extintores, botiquín, señalización), la documentación de los conductores se encuentra vigente.
Llantas		Aproximadamente hace 3 años no se recibe llantas para efectuar cambios, por tan a la fecha todo el parque automotor presenta regular estado de las llantas.
Frenos		Todos los vehículos presentan frenos en buen estado, puesto que el mantenimiento es permanente debido al uso.

Fuente: Información suministrada por Responsable parque Automotor- Complejo COIBA

Elaboración: Propia OFICI

Así las cosas, esta situación permite establecer el necesario cumplimiento a las Directrices emitidas desde la Dirección General del Instituto en el sentido de controlar y Verificar los informes de estado y uso de los vehículos ya que estas .no han sido acatadas frente al control, responsabilidad y uso del parque automotor para que postulen los vehículos que se encuentran inservibles teniendo en cuenta los criterios determinados para tal fin por tanto el cumplimiento de las mismas no ha sido satisfactorio, encontrándose (01) camioneta de placa OCJ 926 para dar de baja, por ende se debe dar cumplimiento al proceso CÓDIGO: PA-LA-P09- DESINTEGRACIÓN DE VEHICULOS OFICIALES EN ESTADO DE INSERVIBLES Y OBSOLETOS, FECHA: 30/Abr/2019, se vincula al hallazgo la Dirección Regional Viejo Caldas.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“..Teniendo en cuenta las observaciones se ha iniciado el proceso de (01) camioneta de placa OCJ 926 para dar de baja, para dar cumplimiento al proceso CÓDIGO: PA-LA P09- DESINTEGRACIÓN DE VEHÍCULOS OFICIALES EN ESTADO DE INSERVIBLES Y OBSOLETO.”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado se observa que los soportes, corroboran la situación encontrada, por tanto, se mantiene el hallazgo, concluyendo que no hay argumentos que permitan modificar los alcances y responsables del presente hallazgo, sino que plantea unas acciones de corrección, vinculando al hallazgo la Dirección Regional Viejo Caldas.

RIESGO

En revisión realizada es evidente que la falta de control, seguimiento y aplicación del procedimiento de baja de bienes inservibles y no utilizables, ante el cual se puede retirar definitivamente un bien, maximiza el riesgo tanto físicamente como de los registros contables y administrativos, por estar inservible debido al estado de deterioro o desgaste natural, o bien sea por vencimiento del tiempo calculado para su servicio o duración, por obsolescencia o por ser un bien no utilizable en la entidad, situación que trae como consecuencia un alto riesgo para la parte contable, así como en el cumplimiento de la misión institucional, especialmente en lo que atañe a la seguridad entendida como el conjunto de medidas y acciones sistematizadas y relacionadas entre sí, que tienen como propósito fundamental, prevenir, minimizar y en su caso, enfrentar acontecimientos que generen riesgo y atenten contra la tranquilidad e integridad del establecimiento, de los internos, del personal y de los visitantes Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz.

RECOMENDACIÓN

El Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña, debe dar cumplimiento a las Directrices emitidas desde la Dirección General del Instituto en el sentido de controlar y Verificar los informes de estado y uso de los vehículos ya que estas no han sido acatadas frente al control, responsabilidad y uso del parque automotor para que postulen los vehículos que se encuentran inservibles teniendo en cuenta los criterios determinados para tal fin se debe dar cumplimiento al procedimiento de Baja de bienes inservibles y no utilizables y el proceso CÓDIGO: PA-LA-P09- DESINTEGRACIÓN DE VEHICULOS OFICIALES EN ESTADO DE INSERVIBLES Y OBSOLETOS, FECHA: 30/Abr/2019.

HALLAZGO No 18

LIMITACIONES AL ALCANCE DEL TRABAJO DE AUDITORÍA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

1. LIMITACION POR INCUMPLIMIENTO EN LA ENTREGA DE INFORMACION PARA EL EJERCICIO DE AUDITORIA

En razón a que la auditoría se realizó inicialmente de manera virtual y programó presencial del 21 al 25 de Junio, el equipo auditor solicitó información de trabajo mediante correo electrónico, mediante oficio registrado en la plataforma institucional GESDOC, de información concerniente a los procesos auditados con el fin de verificar el cumplimiento de requisitos y normatividad, sin embargo a pesar que dicha información fue allegada por policía Judicial, no se fue posible realizar el ejercicio de verificación e inspección presencial que permitiera el fin de la auditoría.

Dentro de los procesos que fueron requeridos y sus solicitudes se encuentran:

- Listado del parte actual de unidades de policía judicial existentes en el establecimiento, en donde se especifique: Nombres y apellidos, Número de identificación, antigüedad y. turnos en que laboran.
- Informar si se participó en Reuniones organismos externos, URI, fiscalías, medicina legal durante el segundo semestre de la vigencia 2020 y primer trimestre de 2021

No obstante, aunque la información fue remitida por el auditado no fue posible verificar las actividades que los funcionarios adelantan en la función de Policía Judicial en el Establecimiento con la responsabilidad que este servicio recae en el éxito de investigaciones penal en conductas delictivas, cometidas al interior del establecimiento de reclusión en cumplimiento de lo enunciado en GUÍA PARA EL SERVIDOR DEL CCV DE POLICÍA JUDICIAL, CÓDIGO: PM-SP-G10, VERSIÓN: 1., entre los cuales se debió observar:

- Almacenamiento y destino final de los estupefacientes y/o EMP – EF- no se logró efectuar verificación del Almacén de evidencias, a fin de inspeccionar si el lugar donde se guardan los elementos Materiales Probatorios y evidencia Física, cumple las condiciones ambientales y de seguridad que garanticen su preservación.
- Cadena de custodia, No fue posible evidenciar las actividades que se desarrollan para la recolección, embalaje (forma de empacar los EMP y EF) y rotulado en forma adecuada, de los elementos materia de prueba o evidencia para ser enviados a los correspondientes laboratorios o bodegas de evidencias, en condiciones de preservación y seguridad que garanticen la integridad, continuidad, autenticidad, identidad y registro, de acuerdo a su clase y naturaleza.

Lo anterior evidencia incumplimiento a lo enunciado en la Carta de Representación 639-COIBA – APLAN-DIR – 2021IE0121088 del 21 de junio de 2021, suscrita por el director del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz COIBA, al inicio de la auditoria, y en la cual se compromete a entregar toda la información con la debida oportunidad y calidad y soportada en el artículo 2.2.21.4.8 del Decreto 648 de 2017, Instrumento para la actividad de la Auditoría Interna, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual señala:

“b.) Carta de representación en la que se establezca la veracidad, calidad y oportunidad de la entrega de la información presentada a las oficinas de Control Interno”

Así mismo el establecimiento incumple con el artículo 151 del Decreto 403 de 2020 emitido por la presidencia de la República el cual afirma:

“Artículo 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma.

El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente”.

Con base en los requerimientos realizados por el equipo auditor y su no cumplimiento en la entrega de la información, se observa una posible negligencia o descuido con respecto a lo solicitado, generándose así posibles sanciones y pérdida de credibilidad institucional por parte del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz COIBA.

Se presume una incidencia disciplinaria tal como lo establece el numeral 8 del artículo 35 de la ley 734 de 2002, código único disciplinario:

“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 enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director del Establecimiento de COIBA, mediante Oficio No. 639-COIBA-APLAN-DIR- 2021IE0161066 del 13 de agosto de 2021; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“De acuerdo a las observaciones realizadas en este hallazgo, es preciso indicar que el auditor no informó oportunamente la novedad al comando de vigilancia sobre la no disposición del funcionario que se encontraba en el momento de la visita en el área de policía judicial, funcionario encargado de facilitar fuera posible realizar la auditoría.

Teniendo en cuenta esta observación se hizo el respectivo llamado de atención al área de policía judicial mediante memorando No 310 del 28 de julio de 2021, dando a conocer la implicación disciplinaria correspondiente al no tener la disposición de facilitar la verificación de la información ante una auditoría de control interno, igualmente se dio la respectiva orden de dar cumplimiento a cualquier requerimiento que de ser necesario se tenga que dar para subsanar el presente hallazgo.”

Una vez analizada la respuesta enviada por parte del auditado, en relación con la oportunidad en la notificación de la novedad, el equipo auditor difiere de lo aquí

manifestado por cuanto el recorrido *in situ* se realizó con el acompañamiento de un sub oficial del cuerpo de Custodia y vigilancia, delegado por el Comandante de seguridad del Complejo y quien acató la novedad efectuando la respectiva novedad inclusive en reunión del cierre a la Dirección del Complejo, sin embargo a pesar que no se fue posible realizar el ejercicio de verificación e inspección presencial que permitiera el fin de la auditoría a falta de disposición de los funcionarios responsables de área, tal como se acepta la observación el párrafo siguiente de la respuesta argumentando llamado de atención mediante Memorando No.310 del 28 de Julio del 2021.

Lo anterior evidencia incumplimiento a lo enunciado en la Carta de Representación 639-COIBA – APLAN-DIR – 2021IE0121088 del 21 de junio de 2021, suscrita por el director del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz COIBA, al inicio de la auditoria, y en la cual se compromete a entregar toda la información con la debida oportunidad y calidad y soportada en el artículo 2.2.21.4.8 del Decreto 648 de 2017, Instrumento para la actividad de la Auditoría Interna, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual señala:

“b.) Carta de representación en la que se establezca la veracidad, calidad y oportunidad de la entrega de la información presentada a las oficinas de Control Interno”

Así mismo el establecimiento incumple con el artículo 151 del Decreto 403 de 2020 emitido por la presidencia de la República el cual afirma:

“Artículo 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma.

El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente”.

Con base en los requerimientos realizados por el equipo auditor y su no cumplimiento en la entrega de la información, se observa una posible negligencia o descuido con respecto a lo solicitado, generándose así posibles sanciones y pérdida de credibilidad institucional por parte del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué Picaleña – Incluye Justicia y Paz COIBA.

Se presume una incidencia disciplinaria tal como lo establece el numeral 8 del artículo 35 de la ley 734 de 2002, código único disciplinario:

“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 enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento”.

Así las cosas, en relación con el presente hallazgo, el auditado no desvirtúa dicha situación, sino que plantea unas acciones de corrección frente al mismo; por lo tanto se confirma en su totalidad el hallazgo, al igual que su presunta incidencia disciplinaria

RIESGO.

Debe estar claro que la Alta Dirección mantiene la responsabilidad de la administración del riesgo ya que al abordar el proceso de planificación general de auditoría las oficinas de control interno se enfrentan a un problema relacionado con su capacidad de respuesta, ya que, generalmente, el universo de auditoría ofrece posibilidades casi ilimitadas para auditar, pero los recursos son limitados, por lo que es importante centrarse en las unidades auditables con mayor criticidad.

Así las cosas, en el marco de las buenas prácticas en materia de auditoría interna, es necesario que el complejo carcelario COIBA brinde importancia a la carta de representación definida en el Decreto 648 de 2017, por tratarse de uno de los instrumentos para la actividad de la auditoría interna, en tanto permite garantizar que durante el proceso de auditoría, el auditado se compromete a entregar la información requerida previamente en los plazos señalados, con la calidad, consistencia e integridad requeridas para que la Oficina de Control Interno pueda evaluar y tener un pronunciamiento objetivo sobre la unidad auditable.

RECOMENDACIÓN

El control debe ser entendido como una función administrativa esencial, que busca dar sostenimiento a largo plazo a las organizaciones, ya que permite dentro de ciertos márgenes de tolerancia garantizar el cumplimiento de los objetivos trazados en todos los niveles organizacionales.

Es importante resaltar que el proceso de control incluye dentro sus etapas, la de medición, considerando que es necesaria la verificación, regulación y comparación con estándares, a fin de establecer los ajustes requeridos para el logro de las metas trazadas, orientan a garantizar que tareas específicas se lleven a cabo en forma efectiva y eficiente.

Riesgos

Se describen en forma individual, para cada uno de los hallazgos.

Recomendaciones

- En el marco de las buenas prácticas en materia de auditoría interna, es necesario que el complejo carcelario COIBA brinde importancia a la carta de representación definida en el Decreto 648 de 2017, por tratarse de uno de los instrumentos para la actividad de la auditoría interna, en tanto permite garantizar que durante el proceso de auditoría, el auditado se compromete a entregar la información requerida previamente en los plazos señalados, con la calidad, consistencia e integridad requeridas para que la Oficina de Control Interno pueda evaluar y tener un pronunciamiento objetivo sobre la unidad auditable.

- Atender las recomendaciones presentadas para cada uno de los hallazgos.

Plan de Mejoramiento

Se debe elaborar Plan de Mejoramiento para cada uno de los hallazgos identificados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de este informe definitivo, remitiendo el plan de mejoramiento en el formato que la Oficina Asesora de Planeación dispuso para tal fin, una vez sea revisado por la Oficina de Control Interno, este se enviará vía correo electrónico para que se hagan los ajustes a que haya lugar.

En un término no mayor a cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la retroalimentación y en caso de no tener que hacer ajustes, la Oficina de Control Interno informará y avalará el Plan de Mejoramiento.

Una vez avalado el Plan de Mejoramiento, la Oficina de Control Interno procederá a incluir los hallazgos en el módulo de mejoramiento del aplicativo de ISOLUCION, para que posteriormente el responsable del cumplimiento del Plan de Mejoramiento por parte del Complejo Carcelario y Penitenciario con Alta y Media Seguridad de Ibagué COIBA, incorpore el análisis de causas y las actividades de mejora.

Responsable



Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR
Jefe Oficina de Control Interno

Distribución del Informe

Nombre y Cargo	Fecha
Mayor General MARIANO DE LA CRUZ BOTERO COY Director General INPEC	Septiembre 08 de 2021
Teniente Coronel (R) CLARAHIBEL IDROBO MORALES Directora Regional Viejo Caldas	
Doctor ROBELY ALBERTO TRUJILLO ÁVILA Director Establecimiento de COIBA	
Doctora LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA Subdirectora de Talento Humano	