



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO VIGENCIA 2019

Introducción

La Ley 1636 de 2013, creó el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, el cual tiene como objeto articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación al desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral, en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. El artículo 26 de esta norma, creó la Unidad del Servicio Público de Empleo como una entidad del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, para la administración del Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores, la promoción de la prestación del Servicio Público de Empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo entre otras funciones que serán reglamentadas por el Gobierno Nacional.

El artículo 2.2.4.3.1.2.2, del Decreto 1069 de 2015, *"por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho"*, en desarrollo del artículo 65B de la Ley 23 de 1991 modificado por el artículo 75 de la Ley 446 de 1998, estableció que el Comité de Conciliación es una instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la entidad. El artículo 2.2.4.3.1.2.1 del citado decreto, advierte que las disposiciones relacionadas con el Comité de Conciliación previstas en dicha norma son de obligatorio cumplimiento para *"las entidades de derecho público, los organismos públicos de orden nacional, departamental, distrital y los municipios que sean capital de departamento y los entes descentralizados de estos mismos niveles (...)"*.

Entre las funciones del Comité de Conciliación se encuentra la relativa a la formulación de políticas de prevención del daño antijurídico. Estas políticas de prevención del daño antijurídico hacen parte de la estrategia procesal asumida por el Estado para el estudio, análisis y formulación de riesgos o posibles daños a los administrados que conlleven la vinculación de las entidades públicas a procesos judiciales, así como la prevención y mitigación de estos a través de la formulación e implementación de acciones sobre las actuaciones administrativas que desarrolla cada entidad.

En la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, constituyó EL Comité de Conciliación y defensa mediante la Resolución 634 de 2015, modificada por la Resolución 673 de 2017.

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en ejercicio de sus facultades legales, expidió las circulares 11 de 2014 y 6 de 2016, dictando lineamientos con carácter vinculante respecto de la Política de prevención del daño antijurídico, precisando que las entidades públicas del orden nacional que carezcan de litigiosidad, deberán formular la misma a partir de posibles riesgos de daño con ocasión del cumplimiento de funciones administrativas y misionales, siguiendo la metodología adoptada¹.

De conformidad con los anteriores antecedentes, y teniendo en cuenta que desde la creación de la Unidad del Servicio Público de Empleo esta no ha sido vinculada a ningún medio de control ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y en pocas ocasiones ha sido vinculada en acciones de tutela, careciendo de legitimidad en la causa por pasiva, el Comité de Conciliación de la Unidad del Servicio Público de Empleo

¹ Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado- ANDJE. Manual para la elaboración de políticas de prevención del daño antijurídico: Documento especializado, 2014





observando la metodología y lineamientos fijados por la ANDJE desarrolló la presente política de prevención del daño antijurídico para la vigencia 2019, identificando los posibles riesgos que se presentan en el ejercicio de las funciones administrativas y procesos institucionales.

1. Identificación de los riesgos

Con base en las funciones establecidas en el Decreto 2521 de 2013, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que le asignan competencias a la Unidad del Servicio Público de Empleo, el Comité de Conciliación realizó un estudio y análisis integral de los procesos misionales² y el ejercicio de las funciones administrativas, frente a una eventual irregularidad, puedan generar un daño antijurídico y la posterior vinculación de la entidad a procesos judiciales.

Como resultado del estudio realizado, la Política de prevención del daño antijurídico se formula sobre el riesgo identificado en el proceso de servicio de atención al ciudadano, el cual se denomina *falta de respuesta a los derechos de petición presentados por los administrados*, lo anterior evidenciado en la comparación de las normas que regulan el Derecho de Petición y la información remitida por parte de la Coordinación Administrativa sobre las PQRSD recibidas y contestadas por la entidad en la vigencia 2017.

A su vez, se define como causa general del riesgo el *incumplimiento de norma jurídica*, de acuerdo con la parametrización establecida en el sistema de información e-kogui.

Se condensa la información referida en la siguiente matriz:

Matriz 1. Identificación de riesgos

Paso uno: identificación de riesgos		
Periodo analizado	Desde:	Hasta:
	ene-17	dic-17
Riesgos identificados	Causa general	
Falta de respuesta a los derechos de petición presentados por los usuarios	Incumplimiento de norma jurídica	

2. Análisis de la causa

Dentro del proceso de análisis del riesgo y causa general, reconocidos en el numeral anterior, se precisó como hecho probable generador de daño antijurídico a los administrados que *no se dé respuesta a las peticiones que presenten los administrados dentro de los términos y condiciones que establece la ley*, en el cual pueden incurrir los funcionarios y contratistas de las diferentes áreas que componen la entidad.

Del planteamiento realizado, se identifica el *desconocimiento de la normativa aplicable al Derecho de Petición* como causa primaria, la cual es una falencia administrativa prevenible a través del fortalecimiento de competencias y conocimientos de los colaboradores de la entidad sobre la normativa que regula el derecho en riesgo de ser conculcado.

Se resume la información precisada en la siguiente matriz:

² Proceso misional es aquel que proporciona el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de sus funciones legales.



Matriz 2. Análisis de causa primaria.

Nombre de la entidad		U.A.E. del Servicio Público de Empleo				Nivel de litigiosidad: Baja	
Paso dos: análisis de las causas primarias o subcausas							
Causa general priorizada	Hechos	Causas primarias o subcausas	Frecuencia	Valor	Área generadora de la conducta	¿Prevenible?	Prioridad
Incumplimiento de norma jurídica	No se dé respuesta a las peticiones que presenten los usuarios dentro de los términos y condiciones que establece la ley.	Desconocimiento de la normativa aplicable al Derecho de Petición	N/A	N/A	Todas las áreas de la entidad	SI	SI

3. Plan de Acción

Para prevenir la ocurrencia de la causa generadora del riesgo identificado y reducir la probabilidad de afectación de los administrados, se toma la medida de instruir a los funcionarios y contratistas de la entidad sobre las normas que regulan el Derecho de Petición a través de los siguientes mecanismos o acciones:

- I. Difundir las reglas previstas en normas regulatorias de Derecho de Petición a través de una campaña comunicacional, por medio de los canales internos de comunicación (correo institucional, pantallas informativas), la cual estará a cargo de las Oficinas Asesora Jurídica y Comunicaciones de la entidad, la cual deberá realizarse como fecha límite el 31 de octubre de 2019.
- II. Capacitar a los funcionarios y contratistas, sobre normas que regulan el Derecho de Petición, la cual será desarrollada por la Oficina Asesora Jurídica de la entidad como fecha límite el 31 de octubre de 2019.

Teniendo en cuenta que se trata de la elaboración de piezas comunicativas y difusión por medios internos, así como capacitaciones internas y divulgación de políticas, no se hace necesario estimar un presupuesto para tal fin.

Una vez se adopte la política diseñada a lo largo del presente documento, el Secretario del Comité de Conciliación divulgará la misma por medio de los canales internos de comunicación para así dar inicio a la ejecución de las acciones planeadas.





Se sintetiza el plan de acción en la siguiente matriz:

Matriz 3. Plan de Acción

Paso tres: Plan de acción						
Causas primarias o secundarias	Medida	Mecanismo	Cronograma	Responsable	Recursos	Divulgación
Desconocimiento de la normativa aplicable al Derecho de Petición	Instruir a los funcionarios y contratistas de la entidad sobre las normas que regulan el Derecho de Petición	Difundir las reglas previstas en normas regulatorias de Derecho de Petición a través de una campaña comunicacional, por medio de los canales internos de comunicación (correo institucional, pantallas informativas)	fecha límite el 31 de octubre de 2019	Oficina Asesor Jurídico y Comunicaciones	Recurso humano y administrativo	Canales internos de comunicación (correo institucional, intranet, pantallas informativas)
		Capacitar a los funcionarios y contratistas, sobre normas que regulan el Derecho de Petición	fecha límite el 31 de octubre de 2019	Oficina Asesor Jurídico	Recurso humano y administrativo	

4. Seguimiento y Evaluación

El Comité de Conciliación realizará seguimiento a la ejecución de las acciones propuestas para mitigar el riesgo identificado, teniendo en cuenta las siguientes fórmulas planteadas como indicadores de gestión para cada mecanismo:

- Mecanismo I. número de campañas implementadas sobre número de campañas programadas por cien (100)
- Mecanismo I. número de funcionarios y contratistas asistentes a la capacitación sobre número total de funcionarios y contratistas de la Unidad por (100)

A su vez, se evaluará el resultado de las acciones planeadas para reducir la configuración del riesgo identificado, teniendo en cuenta la siguiente fórmula: el número de derechos de petición resueltos dentro de los términos previstos en la ley, sobre el número total de respuestas a derechos de petición, por cien (100).





De igual forma, el impacto de la política frente a la litigiosidad de la entidad, será evaluado a través las acciones judiciales que sean presentadas en contra de la entidad con motivo en falta de respuesta a derechos de petición, para lo cual deberá tenerse en cuenta la siguiente fórmula: Número de demandas por la causa primaria del año 2019, menos el número de demandas por la causa primaria del año 2018, sobre el Número de demandas por la causa primaria del año 2018, por cien (100).

Se recopilan los indicadores planteados para la evaluación y seguimiento de la política en la siguiente matriz:

Matriz 4. Indicadores de seguimiento y evaluación

Paso cuatro: seguimiento y evaluación				
Insumos del plan de acción		Evaluación		
Causa primarias o secundarias	Mecanismo	Indicador de Gestión	Indicador de Resultado	Indicador de Impacto
Desconocimiento de la normativa aplicable al Derecho de Petición	Difundir las reglas previstas en normas regulatorias de Derecho de Petición a través de una campaña comunicacional, por medio de los canales internos de comunicación (correo institucional, pantallas informativas)	Número de campañas implementadas sobre número de campañas programadas por cien (100)	(Número de respuestas derechos de petición dentro de los términos previstos en la ley /Número total de respuesta a derechos de petición) *100	(Número de demandas por la causa primaria del año 2019, menos el número de demandas por la causa primaria del año 2018, sobre el Número de demandas por la causa primaria del año 2018, por cien) *100
	Capacitar a los funcionarios y contratistas, sobre normas que regulan el Derecho de Petición	Número de funcionarios y contratistas asistentes a la capacitación sobre número total de funcionarios y contratistas de la Unidad por (100)		

Por último, el Comité de Conciliación analizará la efectividad de la política adoptada para la reducción de las probabilidades de afectar el derecho de petición de los administrados, teniendo en cuenta el resultado de los





Unidad del

**Servicio
de Empleo**

anteriores indicadores y de requerirse, el concepto o evaluación que realice la Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces, para así, desarrollar los ajustes o replanteamientos que estime necesarios e institucionalizarlos en la Política de Prevención del Daño Antijurídico que se plantee para la vigencia 2020.


ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora General

Revisó:
Proyectó:

Juan David Vélez Bolívar, Secretario General 
Dario Fernando Pedraza López, Profesional Especializado, Secretaría General 
Juan Gabriel Molano, Abogado Externo Dirección General. 





