

Informe de seguimiento a la función disciplinaria en el INM Ley 87 de 1993

Oficina de Control Interno
Bogotá

2025-12-04

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	3
4. RESULTADOS	4
5. CONCLUSIONES	10

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Plan Anual de Auditorías aprobado para la vigencia 2025 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se programó el seguimiento de lo dispuesto en literal c) del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, en concordancia con lo señalado en el numeral 3 del artículo 7 del Decreto 062 de 2021. Se integra a este seguimiento lo dispuesto por la Circular 09 del 06 de octubre de 2025 emitida por el Procurador General de Nación, sobre la *“Implementación del ejercicio de la función disciplinaria de las entidades del estado”*.

El seguimiento tiene como propósito evaluar el estado de implementación, operación y cumplimiento de la función disciplinaria en la entidad, verificando su alineación con la normatividad vigente, los lineamientos emitidos por la PGN y los elementos del Sistema Integrado de Gestión, con el propósito de identificar avances, brechas y oportunidades de mejora.

Para el desarrollo del seguimiento se aplicaron como criterios, además de los señalados en la parte introductoria del presente informe, el Procedimiento de Control Disciplinario (Código A-06 del SIG), lineamientos del Sistema Integrado de Gestión y otros relacionados en el anexo del presente informe.

2. ALCANCE

El seguimiento comprende el periodo transcurrido entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2025, y evalúa los avances del proceso en el Sistema Integrado de Gestión, la gestión de riesgos y el funcionamiento del régimen disciplinario dentro de la entidad, entre otros aspectos relevantes para el cumplimiento de la normatividad vigente.

Se encuentran excluidos del presente seguimiento información o actuaciones relacionadas con reserva legal, evaluación de responsabilidades disciplinarias, revisión valorativa del mérito jurídico de los fallos disciplinarios y prácticas procesales sujetas a reserva o competencia exclusiva del operador disciplinario.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La metodología empleada se estructuró bajo el enfoque basado en riesgos e incluyó las siguientes actividades:

Se inició con la revisión del marco normativo aplicable al proceso disciplinario. Posteriormente, se solicitó información al líder del proceso, que de conformidad con el procedimiento de Control Disciplinario identificado con el código A-06 en el Sistema Integrado de Gestión (ISOLUCIÓN), es el secretario general. La

solicitud se limitó exclusivamente a información no sometida a reserva legal, garantizando el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia disciplinaria.

Mediante correo electrónico se solicitó la siguiente información: tipo de queja (verbal o escrita), descripción de la queja, número de radicación de las diligencias; fecha del auto de inicio; estado actual y fecha de la última actuación. Asimismo, se requirieron los fallos sin contenido de información reservada.

4. RESULTADOS

4.1 Estado del Proceso de Control Disciplinario en el SIG

En la revisión realizada al Sistema Integrado de Gestión (SIG) consultado en ISOLUCIÓN, se verificó que el Proceso de Control Disciplinario¹ implementó nueve (9) formatos, entre ellos la *Hoja de Control de Expedientes Disciplinarios*, establecida por el Acuerdo No. 001 de 2024 del Archivo General de la Nación. Dicho acuerdo, en el artículo 4.3.1.8, fija los criterios para la organización de unidades documentales complejas en soportes físicos o electrónicos.

Asimismo, se evidenció la actualización del proceso, con modificaciones en su objetivo, la ampliación del alcance a la etapa de instrucción y la segunda instancia, así como la revisión y actualización de las definiciones y los lineamientos generales. También se ajustaron los flujos correspondientes a ambas etapas (instrucción y segunda instancia).

Finalmente, se inactivaron los formatos A-06-F-001 al 012, con excepción del A-06-F-011, que fue actualizado, y se crearon nuevos formatos conforme se detalla en los anexos (Tabla No.02: Listado Maestro de Documentos del Proceso de Control Disciplinario). Estos avances evidencian el compromiso con el Sistema Integrado de Gestión y la adopción de las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno en la vigencia anterior.

4.2 Riesgos del proceso de Control Disciplinario

¹ El procedimiento *Procesos Disciplinarios, versión 3, código A-06-P-001 del 29 de octubre de 2025*, tiene como objeto <<Establecer lineamientos y actividades que permitan garantizar la administración de justicia disciplinaria de manera efectiva y oportuna, buscando la verdad real de la información o queja disciplinaria, así como verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo una causal de exclusión de responsabilidad.>> Alcance: <<Aplica para el manejo de todos los procesos disciplinarios internos en etapa de instrucción y en segunda instancia que se adelanten en el Instituto Nacional de Metrología.>> (Subrayado por fuera del texto original).

En el mapa de riesgos de la entidad aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Nro. 5 del 18 de junio de 2025², se consultaron los riesgos del proceso de Control Disciplinario, identificando un (1) riesgo de gestión con código A06-R2, en el que se establecieron dos controles. El proceso no cuenta con riesgos de corrupción, ni riesgos fiscales.

En el mapa de riesgos de la entidad, se evidenció que el objetivo del proceso, así como el alcance, no corresponden al definido por el proceso de control disciplinario, como se muestra en la imagen Nro. 01, Mapa de Riesgos de la entidad - Riesgos de Gestión del proceso de Control Disciplinario, en el acápite de Anexos.

En la siguiente tabla se describe el riesgo y sus controles, los cuales fueron objeto de evaluación, con resultados que se documentan abajo.

Tabla Nro. 01 Riesgo de gestión del Proceso de Control Disciplinario – A06-R2

Código	Descripción del Riesgo	Descripción del Control
A06-R2	Posibilidad de afectación económica y reputacional por quejas injustificadas o temerarias por parte de los colaboradores o usuarios de la entidad debido a la aplicación inadecuada del marco jurídico que rige la situación denunciada por parte del profesional que investiga la situación disciplinaria.	<p>1.El profesional especializado responsable del proceso de Control Disciplinario cada vez que se generan quejas injustificadas o temerarias por parte de los colaboradores o usuarios de la entidad realiza la revisión preliminar del marco jurídico que rige la situación denunciada determinando si la conducta está provista como falta disciplinaria contra el quejoso o informante.</p> <p>(Evidencia de la ejecución del control: Documentación del proceso abierto al quejoso temerario)</p> <p>2. El Profesional especializado responsable del proceso de Control Disciplinario mínimo cada semestre realiza una capacitación a todo el personal del INM en derecho disciplinario.</p> <p>Evidencia de la ejecución del control: Evidencia de asistencia /Evaluación de la capacitación para los servidores públicos.</p>

Fuente: Se elabora a partir de la información del riesgo de gestión del Proceso de Control Disciplinario.

² Mapa de Riesgos consultable en la web oficial de la entidad [29 de noviembre de 2025] Acceso: <https://inm.gov.co/matriz-de-riesgos-aprobacion-cigd-no-5-2025-06-18/>

Al evaluar el riesgo se advierte que este presenta inconsistencias en su formulación, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles para entidades públicas versión 6, expedida por el DAFP, debido a que mezcla un evento atribuible al quejoso (quejas injustificadas o temerarias) con una causa raíz atribuible al operador disciplinario (aplicación inadecuada del marco jurídico que rige la situación denunciada).

De acuerdo con la descripción del riesgo, el evento a controlar corresponde a una falla en la aplicación del marco normativo disciplinario. Así, si se aplica de manera errónea una disposición del régimen disciplinario y como consecuencia se presenta una queja, resultaría cuestionable la calificación de dicha queja como falsa o temeraria, puesto que su origen estaría ligado a un posible defecto en la actuación disciplinaria. Esta inconsistencia dificulta identificar la causa raíz del riesgo, establecer controles claros, definir indicadores de alerta y diseñar planes de tratamiento efectivos.

No obstante, se sugiere que el Proceso de Control Disciplinario, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación, incluya en los próximos ejercicios de apropiación de la nueva *Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas*, versión 7 de 2025, actividades prácticas orientadas a identificar los riesgos potenciales del proceso, de manera que estos puedan ser incorporados adecuadamente en el mapa de riesgos institucional.

4.3 Estructura jerárquica de la Función Disciplinaria en el INM

La Resolución No. 300 de 2022, «*Por la cual se desarrolla la Ley 2094 de 2021 y se establecen lineamientos para la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento, doble instancia y doble conformidad en los procesos disciplinarios que se adelantan contra los servidores del Instituto Nacional de Metrología – INM*», dispone que la etapa de instrucción estará a cargo de la Secretaría General, mientras que la etapa de juzgamiento corresponderá a la Procuraduría General de la Nación. Por su parte, la segunda instancia se ejercerá desde la Dirección General (ver Imagen No. 05 en el acápite de anexos).

Cabe precisar que, de acuerdo con el artículo segundo de la mencionada resolución, la asignación de la etapa de instrucción a la Secretaría General tiene carácter transitorio, hasta tanto se cree la Oficina de Control Disciplinario, conforme a lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021.

El numeral 12 del artículo 11 del decreto 4175 de 2011, modificado por el artículo 8 del Decreto 062 de 2021, establece que le corresponde al secretario general del INM <<12. Coordinar el grupo encargado de las investigaciones de carácter

disciplinario que se adelanten contra los funcionarios del Instituto y resolverlas en primera instancia>>.

Mediante resolución interna 223 de 2024, se crea el Grupo de Trabajo de Gestión Jurídica, Contractual y de Investigaciones de carácter Disciplinario, con funciones de gestión jurídica, contractual y disciplinarias. En temas disciplinarios, la resolución señala las siguientes funciones:

<< 1. Hacer seguimiento y control de los compromisos del Grupo de gestión Jurídica contractual y de Investigaciones de carácter Disciplinario en el Plan de acción, Plan Estratégico institucional, Plan Estratégico sectorial, Auditorias, Planes de mejoramiento e Indicadores de gestión>>.

<< 7. Realizar seguimiento al ejercicio de los procesos de carácter disciplinario que correspondan por competencia a la secretaria general, previa designación del Secretario (a) General.>>.

El grupo quedó conformado por cuatro (4) profesionales especializados grados 18, 16, 14 y 12; un profesional universitario grado 1 y un técnico administrativo grado 09.

Para adelantar la gestión disciplinaria, se designó al profesional especializado grado 14 como responsable de la etapa de instrucción de los procesos que se adelanten en contra de los funcionarios. Aquellos procesos que, en esta etapa, culminen con auto de cargos son remitidos a la Procuraduría General de la Nación para la correspondiente etapa de juzgamiento.

En atención a la Circular 09 del 6 de octubre de 2025, emitida por el Procurador General de la Nación y relativa a la *«Implementación del ejercicio de la función disciplinaria de las entidades del Estado»*, se realizó la consulta en el SIGEP, específicamente en el reporte de distribución de empleos por niveles jerárquicos, obteniéndose los siguientes resultados:

- En la entidad existen dos (2) jefes de oficina que pertenecen al nivel jerárquico directivo³: el jefe de la OIDT y la jefe de la Oficina de Control Interno.
- Los demás cargos del nivel directivo corresponden a la Subdirección de Metrología Física, Subdirección de Metrología Química y Biología, y Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano. Este

³ El cargo de jefe de la OAP pertenece al nivel asesor, motivo por el cual no se relaciona en el nivel jerárquico directivo de la entidad.

nivel jerárquico se completa con los cargos de Dirección General y Secretaría General.

Imagen Nro.02 SIGEP del reporte de *distribución de empleos por niveles jerárquicos*.

Esti	Nivel Jerárq	Denominación del Cargo	Código del c	Grado del c	Tipo de planta al pertenece el car	Clase Plant	Clasificación de la Planta	Naturaleza del Empleo	# Empl
ACTIVA	DIRECTIVO	SUBGERENTE, VICEPRESIDENTE O SUBDIRECTOR GENERAL O NACIONAL DE ENTIDAD DESCENTR	0040	20	GLOBAL	PERMANENTE	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3
ACTIVA	DIRECTIVO	GERENTE, PRESIDENTE O DIRECTOR GENERAL O NACIONAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA O D	0015	25	ESTRUCTURAL	PERMANENTE	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
ACTIVA	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	0137	19	GLOBAL	PERMANENTE	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2
ACTIVA	ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES O DE PRENSA O DE JURÍDICA O DE PLANEACIÓN	1045	14	GLOBAL	PERMANENTE	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
ACTIVA	ASESOR	ASESOR	1020	15	ESTRUCTURAL	PERMANENTE	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2
ACTIVA	ASESOR	ASESOR	1020	13	ESTRUCTURAL	PERMANENTE	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
ACTIVA	DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL, O DE SUPERINTENDENCIA O DE	0037	22	GLOBAL	PERMANENTE	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1

Fuente: Consulta en SIGEP del 18 de octubre.

La Procuraduría General de la Nación, mediante la Circular 09 del 6 de octubre de 2025, dispone: «PRIMERO: EXHORTAR a las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal que no cuentan con la organización del control interno disciplinario en los términos del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, para que adelanten con carácter urgente las acciones necesarias para dar cumplimiento a la ley.» (Subrayado fuera del texto original).

La Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 establece la obligación para todas las entidades públicas de contar con una Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) que garantice la separación funcional entre instrucción y juzgamiento, la doble instancia, y la doble conformidad en los procesos disciplinarios. El artículo 93 de dicha norma, define la estructura mínima, autonomía y condiciones funcionales que deben observar las Oficina de Control Disciplinario Interno en las entidades estatales.

Asimismo, la Circular 09 de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación insta a las entidades que aún no han implementado esta estructura a adelantar acciones urgentes para asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente.

En el caso del Instituto Nacional de Metrología (INM), y conforme a lo dispuesto en la Resolución INM 300 de 2022, que mantiene un esquema transitorio de distribución de funciones mientras se crea la OCDI exigida por la Ley 1952, se evidencia una brecha frente al requisito legal de implementar una Oficina de Control Disciplinario Interno. La permanencia de esta solución transitoria expone a la entidad a observaciones por parte de la Procuraduría General de la Nación, ya que dicha medida no resulta suficiente frente a las exigencias de la Circular 09 de 2025, la cual requiere adelantar acciones inmediatas para la creación formal de la OCDI.

En atención a lo anterior, la Oficina de Control Interno recomienda recopilar todas las acciones adelantadas, junto con sus respectivos soportes, orientadas a la creación de la estructura de la Oficina de Control Disciplinario Interno en la entidad, así como la justificación técnica de las razones por las cuales no ha sido posible su conformación. Esta información constituirá los insumos que serán presentados a la Procuraduría General de la Nación a más tardar el cinco (5) de junio de 2026, en cumplimiento de lo requerido en el numeral segundo de la Circular 09 de 2025.

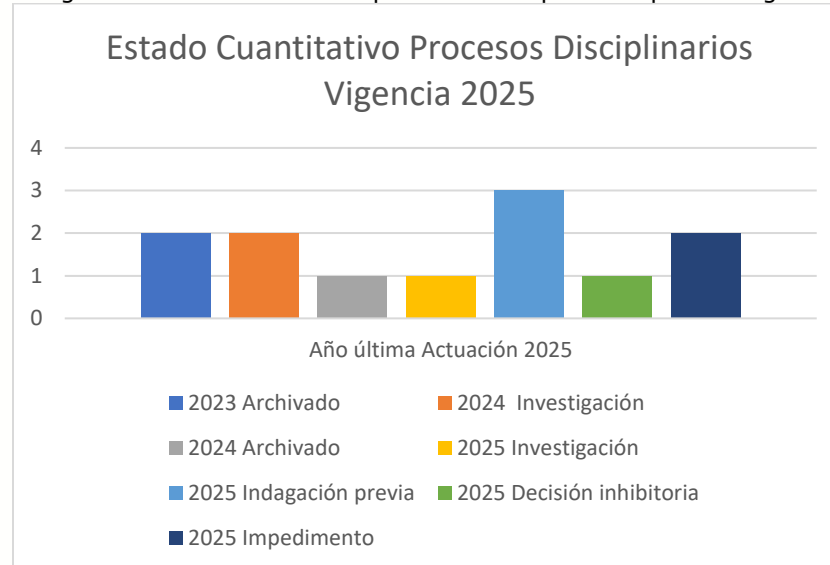
4.3 Estado Cuantitativo de Procesos Disciplinarios

Para la vigencia 2025 el Proceso de Control Disciplinario reportó un total de 12 procesos que iniciaron con queja escrita desde el año 2023 (2 procesos), 2024 (3 procesos) y 2025 (7 procesos con diferentes estados). Para una visualización del estado de los procesos ver en anexos (Imagen Nro. 06 Relación de procesos disciplinarios de la vigencia con estado actual).

Se obtuvo copia de los siguientes autos: Auto de archivo de la investigación disciplinaria No. 173 de 2024 del 15 de abril de 2025, auto inhibitorio No. 179 de 2025 del 15 de septiembre de 2025, auto de archivo de la investigación disciplinaria No. 150 de 2023 del 2 de agosto de 2025 y auto de archivo de la investigación disciplinaria No. 152 de 2023 del 6 de junio de 2025.

En la imagen Nro. 3, se muestra el estado cuantitativo de los procesos disciplinarios vigencia 2025.

Imagen Nro.03 Estado de los procesos disciplinarios para la vigencia.



Fuente: elaboración propia a partir de la información entregada por el proceso.

Dentro de las temáticas relacionadas con las quejas se encuentran:

- a. Asuntos presupuestales y contables.
- b. Contratación estatal.
- c. Pérdida, sustracción o uso indebido de bienes del Estado.
- d. Omisión del cumplimiento de deberes funcionales.
- e. Moralidad administrativa.

4.4. Acciones Preventivas Disciplinarias

Se verificó mediante el correo institucional que durante el año 2025 se realizaron 2 capacitaciones relacionadas con el régimen de control disciplinario en el marco del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), dirigidas a todos los funcionarios de la entidad. De acuerdo con lo informado por el operador disciplinario de la entidad, se realizaron 11 capacitaciones a grupos focales del INM.

Desde el enfoque preventivo es importante continuar los esfuerzos con el Grupo de Talento Humano, con la finalidad de fortalecer competencias a través del Programa Institucional de Capacitación de la entidad en las temáticas identificadas en el punto 4.3.

Se sugiere participar en las mesas de trabajo que se generen para la creación del Manual de debida diligencia (Guía para de Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas Versión 7 – 2025), así como el Programa de Transparencia y Ética Pública de la Entidad, por la experiencia que se puede aportar desde los temas relacionados, así como en la identificación de riesgos y controles en los procesos que deban ser rediseñados.

5. CONCLUSIONES

Se evidenciaron avances significativos en la actualización documental del Proceso de Control Disciplinario, lo que refleja la adopción de recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en la vigencia anterior, así como el avance, apropiación y madurez del Proceso de Control Disciplinario en la formalización del Sistema Integrado de Gestión.

No obstante, se identificaron brechas que requieren atención por parte del proceso, para su fortalecimiento. Estas se relacionan como alerta preventiva, observación y oportunidades de mejora.

5.1 ALERTA PREVENTIVA

La entidad mantiene un esquema transitorio para el ejercicio de la función disciplinaria, lo cual representa una brecha para el cumplimiento normativo,

particularmente frente a la Circular 09 de 2025, que insta a la creación de la OCDI. Aunque actualmente se garantiza la doble instancia y la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento, la falta de una OCDI puede generar observaciones por parte de la Procuraduría. Se recomienda documentar todas las acciones realizadas para cumplir con este requerimiento legal.

Esta alerta no requiere plan de mejoramiento, pero sí la conservación de soportes que evidencien la gestión institucional frente al tema.

5.2. Observaciones

Se identificaron inconsistencias en la formulación del riesgo de gestión A06-R2, ya que mezcla causas atribuibles al quejoso con el operador disciplinario. Se recomienda revisar esta formulación en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.

La situación requiere ser revisada en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación para evitar desviaciones en la gestión del riesgo institucional.

5.3. Oportunidades de mejora

5.3.1. Reformular el riesgo de gestión del proceso de control disciplinario para asegurar consistencia entre impacto (Qué), causa inmediata (Cómo) y causa raíz (Por qué), de acuerdo con las directrices de la Guía para la administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas (versión 6 – 2022) o la Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas, versión 7 de 2025. Esta revisión requiere articularse con la OAP a fin de corregir inconsistencias en la descripción del riesgo.

5.3.2. De acuerdo con las temáticas de los procesos disciplinarios adelantados en la presente vigencia (quejas iniciadas desde el 2023 a 2025), se recomienda como medida preventiva incorporar lecciones aprendidas en el Manual de debida diligencia en construcción por parte de la Oficina Asesora de Planeación en concordancia con la Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas, versión 7 de 2025, en articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública de la entidad.

5.3.3. Continuar con la articulación de esfuerzos con el Grupo de Talento Humano para fortalecer las competencias de los servidores públicos respecto de las principales temáticas vinculadas a las quejas disciplinarias (contratación, asuntos contables, deberes funcionales, moralidad administrativa, entre otras), integrando estos contenidos en el Plan Institucional de Capacitación.

5.3.4. Consolidar de manera ordenada los soportes de las gestiones adelantadas para una posible creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, con el fin de disponer de la información necesaria para los reportes a la Procuraduría General de la Nación dentro del plazo previsto.

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina de Control Interno
2025-12-04

Elaborado: Johanna Andrea Ávila Caballero

6. ANEXOS

El marco normativo consultado para la generación del presente informe se relaciona a continuación.

- **Circular 09 del 06 de octubre de 2025**, emitida por el Procurador General de la Nación, con el asunto: Implementación del ejercicio de la función Disciplinaria de las entidades del Estado.

<< (...)

Desde la expedición de la Ley 734 de 2002⁴ se estableció la obligación de las entidades y órganos del Estado de contar con una oficina de control interno disciplinario para adelantar y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios en contra de los funcionarios públicos.

(...)

Otro de los deberes atribuidos a los servidores públicos, establecido en el numeral 33 de la referida norma, es implementar el Control Disciplinario Interno al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale al Departamento Administrativo de la Función Pública.

(...)

En 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló la caja de transformación Institucional para el control interno disciplinario, en la cual se fijan las políticas de operación y se señala que para la ejecución de los procesos asociados a la gestión disciplinaria, no sólo deberá existir independencia entre la instrucción y el juzgamiento, sino que además, se suma para el servicio público el proceso de prevención como un eslabón estratégico para mitigar la ocurrencia de hechos y conductas disciplinables.

De acuerdo con el informe presentado por el Departamento administrativo de la Función Pública sobre las entidades de orden nacional, departamental y municipal que registran cumplimiento en la implementación del control disciplinario interno, se establece que 76 entidades de orden nacional reportan una dependencia encargada de

⁴ Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022 por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019.

dicho control, evidenciando un bajo cumplimiento de esta importante arquitectura organizacional ordenada en la Ley 1952 de 2019.

En virtud de los anterior, el Procurador General de la Nación dispone:

PRIMERO: EXHORTAR a las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal que no cuentan con la organización del control interno disciplinario en los términos del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 para que adelanten con carácter urgente las acciones necesarias para dar cumplimiento a la ley.

SEGUNDO: REQUERIR a los Jefes de Control Interno de las entidades públicas para que en el término de ocho (8) meses contados a partir de la expedición de la presente circular, presenten un informe del cumplimiento o estado de avance de lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 y el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 con destino a la Procuraduría Delegada Preventiva y de Control de Gestión 1, Primera para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública.

TERCERO: SOLICITAR al Departamento Administrativo de la Función Pública informar a este ente de control las entidades que no cuenten con la organización registrada en el Sistema de Información de Gestión de Empleo Público - SIGEP a fin de iniciar el trámite disciplinario al respecto.>> (Subrayado por fuera del texto original)

- **Ley 87 del 29 de noviembre de 1993** <<Por la cual se establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.>> artículo 12 <<Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinados, auditor interno, o similar, las siguientes: (..) Literal c) Verificar que los *controles definidos para los procesos y actividades de la organización, se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función;*>> (Subrayado por fuera del texto original)
- **Ley 190 del 6 de junio de 1995** <<Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.>>

<<Artículo 33. Harán parte de la reserva las investigaciones preliminares, los pliegos y autos de cargos que formulen la Procuraduría General de la Nación y demás órganos de control dentro de los procesos disciplinarios y de responsabilidad fiscal, lo mismo que los respectivos descargos; los fallos serán públicos.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de que el investigado tenga acceso a la investigación, desde los preliminares.

Parágrafo 1. La violación de la reserva será causal de mala conducta.

Parágrafo 2. <Parágrafo INEXEQUIBLE>

Parágrafo 3. En el evento de que se conozca la información reservada, la entidad deberá verificar una investigación interna y explicarle a la opinión las posibles razones del hecho.>> (Negrilla por fuera del texto original)

- **Ley 1712 del 6 de marzo 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.>>

<<Artículo 6. Definiciones.

(...)

d) Información pública reservada. Es aquella información que estando en poder o custodia de un sujeto obligado en su calidad de tal, es exceptuada de acceso a la ciudadanía por daño a intereses públicos y bajo cumplimiento de la totalidad de los requisitos consagrados en el artículo 19 de esta ley;>>

<<Artículo 19. Información exceptuada por daño a los intereses públicos. (...) Es toda aquella información pública reservada, cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado de manera motivada y por escrito en las siguientes circunstancias, siempre que dicho acceso estuviere expresamente prohibido por una norma legal o constitucional:

d) La prevención, investigación y persecución de los delitos y las faltas disciplinarias, mientras que no se haga efectiva la medida de aseguramiento o se formule pliegos de cargos, según sea el caso;

(...)>>

- **Ley 1952 del 28 de enero de 2019** <<Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.>>

<<Artículo 93. Control Disciplinario Interno. Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente: Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de

Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

En aquella entidad u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.

La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.

Parágrafo 1. Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

Parágrafo 2. Las decisiones sancionatorias de la Oficina de Control Interno y de las Personerías serán susceptibles de control por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo. (...)>>

- **Ley 2094 de 29 de junio de 2021** <<Por medo de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones>>
- **Decreto 1656 del 6 de diciembre de 2021** <<Por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 2094 de 2021 "por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones">>
- **Decreto 062 del 21 de enero de 2021** <<Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional de Metrología - INM>> en su artículo 7. Adiciona el artículo 10B al Decreto 4175 de 2011, enumerando las Funciones de la Oficina de Control Interno: << (...) 3. Constatar que los controles definidos para los procesos y actividades del Instituto Nacional de Metrología, INM, se cumplan por parte de los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la

aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función.>>

Así mismo los artículos 9 y 11 del Decreto 4175 de 2011, modificados por los artículos 4 y 8 del Decreto 062 de 2021, señalando en sus numerales 14 y 12.

<<ARTÍCULO 9. Funciones de la Dirección General. (...)
14. Ejercer la segunda instancia en los procesos disciplinarios, de acuerdo con la normativa vigente.>>

<<ARTÍCULO 11. Funciones de la Secretaría General. Son funciones de la Secretaría General las siguientes. (...)
12. Coordinar el grupo encargado de las investigaciones de carácter disciplinario que se adelanten contra los funcionarios del Instituto y resolverlas en primera instancia.>>

- **Acuerdo Nro. 001 del 29 de febrero de 2024** <<Por el cual se establece el Acuerdo Único de la Función Archivística, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado Colombiano y se fijan otras disposiciones.>>

<<Artículo 7.1.3. Reserva de la información. Criterios. (...)
Parágrafo 1. De existir reserva legal, se aplicará, como mínimo, los siguientes criterios:

1. La reserva opera sobre el contenido del documento, no sobre la existencia de este. Estos documentos deben ser identificados de manera clara en los instrumentos de la gestión de información pública.
2. La reserva legal solo opera la información que compromete derechos fundamentales o bienes constitucionales, no sobre los procesos o actuaciones de los que hace parte. Para tal efecto se realizarán versiones públicas de estos documentos, que impidan la identificación de los titulares de los datos personales, como lo ordena la normativa vigente.
3. La reserva deberá ser temporal, como lo determina la Ley. (...)>>

Resoluciones internas

- **Resolución 300 del 22 de julio de 2022** <<Por la cual se desarrolla la Ley 2094 de 2021 y se establecen lineamientos para la separación de las funciones de instrucción y de juzgamiento, doble instancia y doble conformidad en los procesos disciplinarios que se adelantan contra los servidores del Instituto Nacional de Metrología - INM>>

A continuación, se muestra imagen del resuelve de la Resolución 300 de 2022, en la se muestra el funcionamiento del régimen disciplinar en el INM.

- **Resolución 223 del 21 de junio de 2024** <<Por medio de la cual se crea en la Secretaría General del INM (un) Grupo Interno de Trabajo y se le asignan sus funciones>>

<<ARTÍCULO SEGUNDO. Funciones del Grupo de Trabajo de Gestión Jurídica y de Investigaciones de carácter Disciplinario. (...)

Realizar seguimiento al ejercicio de los procesos de carácter disciplinario que correspondan por competencia a la secretaría general, previa designación del secretario (a) General.>>

- **Resolución 224 del 24 de junio de 2024** << Por medio de la cual se conforma 1 (Un) Grupo Interno de Trabajo del Instituto Nacional de Metrología (INM)>>
- **Resolución 238 del 17 de julio de 2025** <<Por la cual se reconoce una Coordinación de un Grupo de Trabajo y se reconoce y ordena el pago de prima de coordinación.>>
- **Sistema Integrado de Gestión consultado en ISOLUCIÓN**

Caracterización del proceso de Control Disciplinario con código A-06-002, versión 3, fecha 16 de mayo de 2022. Líder del proceso secretario general 0037-22. Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 16 de mayo de 2022. A continuación, se relacionan las actualizaciones al proceso y sus nuevos formatos (implementación de 9 formatos).

Definiciones del Procedimiento Procesos Disciplinario versión 3, código A-06-P-001 del 29 de octubre de 2025.

- **Doble conformidad:** Garantía del debido proceso establecida en el Código General Disciplinario a favor del disciplinado la cual le permite acceder en cualquier caso y ante diversas circunstancias procesales a una segunda revisión o conformación de la decisión sancionatoria especialmente cuando el quejoso apeló una decisión absolutoria o se profirió una primera decisión sancionatoria en segunda instancia.

- **Doble instancia:** Garantía de revisar la decisión de inferior.

<<6. LINEAMIENTOS GENERALES

(...)

En caso de detectar que el asunto materia de indagación no es de competencia de la Secretaría General, se remitirá de manera inmediata, bien sea a la Procuraduría General de la Nación o a la autoridad competente.>>

<<-Las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se formule el pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley 1952 de 2019.>>

<<-El sistema de información disciplinario (A-06-F-015 Base de datos consolidado y activos procesos disciplinarios, Etapa de instrucción y A-06-F-016 Bases de datos consolidado y activos procesos disciplinarios de segunda instancia), es una herramienta de seguimiento y control de las distintas etapas que conforman los procedimientos, sin perjuicio del manejo que cada abogado les proporcione a las actuaciones, de acuerdo a lo establecido en la Ley.>>

<<- Los expedientes disciplinarios llevarán hojas de control, las cuales se registrarán en el formato A-06-F-017, para facilitar la localización y seguimiento de los documentos.>>

<<- De acuerdo a la Resolución 300 de 2022 y demás concordantes, corresponden a la Secretaría General del INM, adelantar la etapa de instrucción; a la Procuraduría General de la Nación la etapa de juzgamiento y a la Dirección General del INM conoce de los asuntos disciplinarios en segunda instancia.>>

Mapa de Riesgos de la entidad – Consulta del Proceso de Control Disciplinario

Mapa de riesgos de la entidad aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Nro. 5 del 18 de junio de 2025. Se enmarca el objetivo y alcance del proceso en la casilla D207 y E207, que definen un proceso diferente al de Control Disciplinario (A-06), por lo que se propone una revisión con la Oficina Asesora de Planeación, para verificar el contenido del mapa en este punto específico.

- **Tablas**

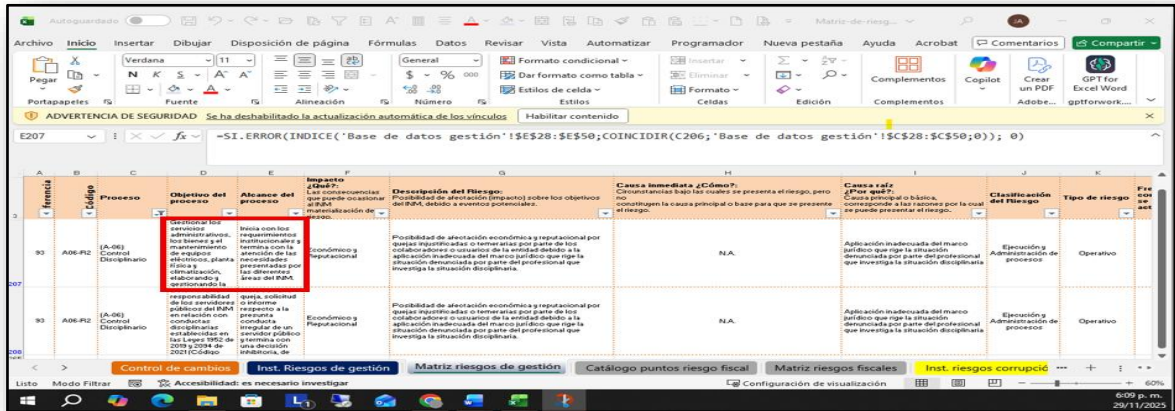
Tabla Nro.02 Listado Maestro de Documentos Proceso Control Disciplinario

Conteo	Código	Documento	Tipo	Versión	Fecha Aprobación
1	A-06-F-014	Auto Tipo	Formato	1	2025-10-22
2	A-06-F-016	Base de datos consolidado y activos procesos disciplinarios de segunda instancia	Formato	1	2025-10-22
3	A-06-F-015	Base de datos consolidado y activos procesos disciplinarios, etapa instrucción	Formato	1	2025-10-22
4	A-06-F-013	Constancia – Acta de Confesión	Formato	1	2025-10-22
5	A-06-F-018	Constancia de Asignación de Expediente Disciplinario	Formato	1	2025-10-22
6	A-06-F-019	Constancia Secretarial	Formato	1	2025-10-22
7	A-06-002	Control Disciplinario	Caracterización de Procesos	3	2022-05-16
8	A-06-F-020	Edicto	Formato	1	2025-10-22
9	A-06-F-011	Fallo de segunda instancia	Formato	4	2025-10-22
10	A-06-F-017	Hoja de Control de Expedientes Disciplinarios	Formato	1	2025-10-22
11	A-06-F-021	Notificación por Estado	Formato	1	2025-10-22
12	A-06-P-001	Procesos Disciplinarios	Procedimiento	3	2025-10-29

Fuente: Realizado a partir de la consulta en ISOLUCIÓN [2025-11-27].

• **IMÁGENES**

Imagen Nro. 01 Mapa de Riesgos de la entidad - Riesgos de Gestión proceso Control Disciplinario



Riesgo	Código	Proceso	Objetivo del proceso	Alcance del proceso	Impacto (¿es?)	Descripción del Riesgo	Causa inmediata ¿Cómo?	Causa raíz ¿Por qué?	Clasificación del Riesgo	Tipo de riesgo	Frecuencia
93	A06-R2	(A-06) Control Disciplinario	Garantizar los servicios administrativos los bienes y el mantenimiento de equipos de trabajo, de acuerdo con las necesidades derivadas por identificación, calificación, habilitación y contratación.	Mezcla con los departamentos de Instrucciones y Normas con las necesidades derivadas por las directrices del INM.	Operacional y reputacional	Posibilidad de afectación económica y reputacional por quejas, injurias oles o temerarias por parte de los colaboradores o usuarios de la entidad debido a la aplicación inadecuada del marco jurídico que rige la situación denunciada por parte del profesional que investiga la situación disciplinaria.	NA.	Aplicación inadecuada del marco jurídico que rige la situación denunciada por parte del profesional que investiga la situación disciplinaria.	Ejecución y Administración de procesos	Operativo	Alto
93	A06-R2	(A-06) Control Disciplinario	Garantizar los servicios administrativos los bienes y el mantenimiento de equipos de trabajo, de acuerdo con las necesidades derivadas por identificación, calificación, habilitación y contratación.	Mezcla con los departamentos de Instrucciones y Normas con las necesidades derivadas por las directrices del INM.	Operacional y reputacional	Posibilidad de afectación económica y reputacional por quejas, injurias oles o temerarias por parte de los colaboradores o usuarios de la entidad debido a la aplicación inadecuada del marco jurídico que rige la situación denunciada por parte del profesional que investiga la situación disciplinaria.	NA.	Aplicación inadecuada del marco jurídico que rige la situación denunciada por parte del profesional que investiga la situación disciplinaria.	Ejecución y Administración de procesos	Operativo	Alto

Fuente: Mapa de Riesgos consultable en la web oficial de la entidad [29 de noviembre de 2025] Acceso: <https://inm.gov.co/matriz-de-riesgos-aprobacion-ciqd-no-5-2025-06-18/>

Imagen Nro.04 Conformación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión Jurídica, Contractual y de Investigaciones de Carácter Disciplinario

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar en la Secretaria General del Instituto Nacional de Metrología - INM, el Grupo Interno de Trabajo creado mediante la Resolución No. 223 de 21 de junio de 2024, con los cargos de la planta global del Instituto Nacional de Metrología – INM, aprobada mediante los Decretos 4888 de 2011, 2705 de 2012 y 063 de 2021, la cual fue distribuida mediante Resoluciones 042 del 5 de febrero de 2021 y 282 del 28 de junio de 2021, así:

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTION JURIDICA, CONTRACTUAL Y DE INVESTIGACIONES DE CARÁCTER DISCIPLINARIO			
No. cargos	Denominación	código	grado
Uno (1)	Profesional Especializado	2028	18
Uno (1)	Profesional Especializado	2028	16
Uno (1)	Profesional Especializado	2028	14
Uno (1)	Profesional Especializado	2028	12
Uno (1)	Profesional Universitario	2044	1
Uno (1)	Técnico Administrativo	3124	09

Fuente: Consulta Intranet Resolución 224 de 2024.

Imagen Nro.05 Resolución interna 300 del 2022. Resuelve que la etapa de instrucción estará a cargo de la Secretaría General, y la de juzgamiento en la Procuraduría General de la Nación, mientras que la segunda instancia en la Dirección General.

RESUELVE:
<p>ARTÍCULO PRIMERO. – Asignar a la Secretaría General del Instituto Nacional de Metrología – INM, adelantar dentro de los procesos disciplinarios que se adelantan en contra de los servidores del INM, la etapa de instrucción hasta el pliego de cargos, en su calidad de primera instancia disciplinaria, el cual deberá remitirlo a la Procuraduría General de la Nación, para que asuma la etapa de juzgamiento, quien a su vez devolverá, salvo el ejercicio del poder preferente, el expediente a ésta entidad para resolver el recurso de apelación por la Dirección General, quien funge como segunda instancia disciplinaria de conformidad con lo anteriormente expuesto.</p> <p>ARTÍCULO SEGUNDO. – La referida asignación de etapa de instrucción será transitoria, mientras se crea una oficina de alto nivel para que desarrolle alguna de las etapas establecidas en la doble conformidad, en el marco de la Ley 1952 de 2029 y 2094 de 2021 – Código General Disciplinario y se Reforma.</p> <p>ARTÍCULO TERCERO. –COMINIQUESE, el presente acto administrativo conforme lo señalado en la ley 1434 de 2011 – C.P.A.C.A.</p> <p>ARTÍCULO CUARTO. - La presente resolución rige a partir de su publicación y deja sin efectos todas aquellas que le sean contrarias.</p>

Fuente: Consultada en la página web de la entidad. Acceso: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2023/03/Resolucion-No.-300-de-2022.pdf>

- **Estado Cuantitativo de los Procesos Disciplinarios – Información aportada por el proceso de Control Disciplinario**

Imagen Nro.06 Relación de procesos disciplinarios de la vigencia con estado actual.

Conteo	Tipo de queja (verbal o escrita)	Descripción de la queja	Número de radicación de las diligencias	Fecha del auto de iniciación de las diligencias	Estado actual	Fecha de la última actuación
1	Escrita	Relacionado con asuntos presupuestales y	150 de 2023	9/10/2023	Archivado	12/08/2025
2	Escrita	Relacionado con contratación estatal	152 de 2023	27/10/2023	Archivado	6/06/2025
3	Escrita	Relacionado con contratación estatal	164 DE 2024 *	24/01/2024	Investigación	11/08/2025
4	Escrita	Pérdida, sustracción o uso indebido de bienes del Estado	172 de 2024 *	15/10/2024	Investigación	16/06/2025
5	Escrita	Relacionado con contratación estatal	173 de 2024	15/10/2024	Archivado	15/04/2025
6	Escrita	Omisión en el cumplimiento de deberes funcionales	174 de 2025 *	21/03/2025	Investigación	20/11/2025
7	Escrita	Relacionado con contratación estatal	175 de 2025 *	24/06/2025	Impedimento – remitido por competencia a la Dirección General del INM	26/06/2025
8	Escrita	Omisión en el cumplimiento de deberes funcionales	176 de 2025 *	15/07/2025	Indagación previa	29/08/2025
9	Escrita	Relacionado con contratación estatal	177 de 2025 *	20/08/2025	Indagación previa	9/09/2025
10	Escrita	Relacionado con contratación estatal	178 de 2025 *	28/08/2025	Indagación previa	15/09/2025
11	Escrita	Moralidad administrativa	179 de 2025	15/09/2025	Decisión inhibitoria	17/09/2025
12	Escrita	Relacionado con contratación estatal	180 de 2025 *	10/11/2025	Impedimento – remitido por competencia a la Dirección General	10/11/2025

Fuente: información aportada por el Proceso de Control Disciplinario para el desarrollo del presente informe. El asterisco (*) identifica procesos que se encuentran con reserva legal según el artículo 115 del Código General Disciplinario.