

# Seguimiento a la función disciplinaria - Ley 87 de 1993

Oficina de Control Interno  
Bogotá D.C.

2026-06-30

## CONTENIDO

	Página.
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. ALCANCE</b> .....	3
<b>3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA</b> .....	4
<b>4. RESULTADOS</b> .....	4
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	11
<b>6. ANEXOS</b> .....	14

## 1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías 2026 de la Oficina de Control Interno del Instituto Nacional de Metrología – INM, se realiza el presente seguimiento en ejercicio de la función prevista en el literal c) del artículo 12 de la Ley 87 de 1993<sup>1</sup>. Así mismo se verificó el estado de avance de las acciones adelantadas para la implementación de la dependencia de Control Interno Disciplinario en la entidad según las disposiciones<sup>2</sup> contenidas en la Circular 09 del 6 de octubre de 2025<sup>3</sup> emitida por la Procuraduría General de la Nación.

En este contexto, el presente informe tiene como propósito evaluar el estado de implementación de las disposiciones normativas relacionadas con la función disciplinaria en el Instituto Nacional de Metrología, así como verificar los controles, riesgos e indicadores del proceso y las acciones adelantadas para la creación de la dependencia de Control Interno Disciplinario, de conformidad con el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y la normativa aplicable.

## 2. ALCANCE

El seguimiento comprende el periodo transcurrido entre el 1 de enero al 26 de junio de 2026, verificando el diseño y la implementación de los controles definidos por el proceso de Control Disciplinario, código A-06 en el Sistema Integrado de Gestión, la revisión de riesgos de gestión, el estado de indicadores reportado en ISOLUCIÓN, así como el grado de avance institucional frente al cumplimiento de lo previsto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 por la Ley 2094 de 2021.

Se excluyen 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.

---

<sup>1</sup> Literal c) de la Ley 87 de 1993, <<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;>>

<sup>2</sup> Organización de la función disciplinaria en la Entidad frente a la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento, la doble instancia y las acciones adelantadas para la creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

<sup>3</sup> Circular No.09 de 06 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, que señala: <<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 de 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.>>

### 3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La metodología empleada se estructuró mediante la aplicación de técnicas de revisión documental, entrevistas y prueba de recorrido al proceso, así como la solicitud y análisis de información suministrada por la Secretaría General y el proceso de Control Disciplinario. De igual forma, se realizó la verificación de la normativa vigente objeto del seguimiento, la revisión de los riesgos de gestión asociados al proceso y el análisis de los reportes de indicadores registrados en ISOLUCIÓN.

En este orden, se adelantaron, entre otras, las siguientes actividades:

- ✚ Verificación de los controles del Proceso de Control Disciplinario, código A-06 en ISOLUCIÓN (prueba de recorrido al proceso).
- ✚ Revisión de Riesgos de Gestión (recomendaciones del informe de seguimiento emitido por la Oficina de Control Interno el 4 de diciembre de 2025).
- ✚ Revisión de actos administrativos vigentes relacionados con la estructura organizacional y/o fortalecimiento de Control Disciplinario en la Entidad (decretos, resoluciones y manual de funciones).

### 4. RESULTADOS

#### 4.1 Evaluación del diseño de los puntos de control del procedimiento de Procesos Disciplinarios

La revisión efectuada en Isolución al procedimiento "Procesos Disciplinarios", código A-06-P-001, en versión 3 del 29 de octubre de 2025, permitió evidenciar que la Etapa de instrucción se encuentra estructurada mediante treinta y ocho (38) actividades, dentro de las cuales fueron definidos tres (3) puntos de control, ubicados en las actividades 1, 3 y 29, así:

- ✚ Actividad 1. Recibir queja o informe

El procedimiento define como punto de control "Asegurar que la noticia disciplinaria cumple con los requisitos establecidos en el Código General Disciplinario (CGD)". Como registro de este control se establece el formato A-06-F-015 Base de datos consolidada de procesos disciplinarios activos – Etapa de instrucción.

🚦 Actividad 3. Revisar la existencia o no de un conflicto de interés o impedimento

El procedimiento incorpora como punto de control la actividad consistente en "Identificar la existencia o no de un conflicto de interés o impedimento para conocer el asunto, de conformidad con la normatividad vigente y los procedimientos establecidos por el INM".

Como registros de este punto de control se establecen el formato A-06-F-015 Base de datos consolidada de procesos disciplinarios activos – Etapa de instrucción y el formato A-06-F-014 Auto Tipo, correspondiente al Auto de decisión de recusación o impedimento.

🚦 Actividad 29. Practicar las pruebas ordenadas en el auto de prórroga de la investigación disciplinaria

Se estableció como punto de control "Garantizar la publicidad de las pruebas a los sujetos procesales". Como registros de este control se establecen el formato A-06-F-015 Base de datos consolidada de procesos disciplinarios activos – Etapa de instrucción, el soporte de entrega de la comunicación mediante la cual se informa la práctica de pruebas y el soporte correspondiente a la práctica de estas.

La etapa de instrucción culmina con la remisión del expediente disciplinario a la Procuraduría General de la Nación<sup>4</sup>, autoridad competente para adelantar la etapa de juzgamiento.

Por su parte, el numeral 7.2. Segunda Instancia desarrolla el procedimiento aplicable al interior de la Entidad e incorpora un (1) punto de control en la primera actividad, denominada "Avocar conocimiento", consistente en verificar que el expediente disciplinario cumpla con los requisitos necesarios para ser atendido en segunda instancia.

Como registros de este punto de control se establecen los formatos A-06-F-018 Constancia de asignación de expediente disciplinario, A-06-F-014 Auto Tipo (según corresponda) y A-06-F-016 Base de Datos Consolidado de procesos disciplinarios activos de Segunda Instancia.

---

<sup>4</sup> En la caracterización de "Procesos Control Disciplinario", con código A-06-002, versión 4 del 23 de diciembre de 2025, en las actividades del hacer en el ciclo PHVA, se encuentra: <<Analizar la noticia disciplinaria y verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Código General Disciplinario, para adelantar adecuadamente la etapa de investigación disciplinaria contra los Servidores públicos del INM, garantizando el derecho de defensa y el debido proceso a todos los intervinientes.>> Dando traslado por competencia a la Procuraduría General de la Nación. (Imagen No. 1 del Anexo 6.5)

## 4.2 Resultado de la Prueba de recorrido al Proceso A-06

Durante la prueba de recorrido se informó que dada la naturaleza especial de la función disciplinaria y la reserva legal que ampara los expedientes, el control de las actuaciones se ejerce directamente por el operador disciplinario responsable del expediente y por el Secretario General de la Entidad, durante la etapa de instrucción. En la segunda instancia, dicha función es ejercida por la Dirección General con el apoyo del asesor jurídico.

Los controles identificados en la etapa de instrucción se concentran en tres (3) momentos del proceso:

- ✚ Ingreso de la noticia disciplinaria, garantizando que la queja o informe cumpla los requisitos establecidos en el Código General Disciplinario.
- ✚ Verificación de impedimentos o conflictos de interés, orientadas a preservar la imparcialidad del funcionario competente.
- ✚ Práctica y publicidad de las pruebas, con el propósito de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de los sujetos procesales.

De la revisión documental se observó que dichos controles se encuentran asociados a aspectos relevantes del procedimiento disciplinario y se orientan a salvaguardar principios del debido proceso disciplinario. Asimismo, deja un registro en formatos institucionales A-06-F-015 (Etapa de instrucción) y A-06-F014 (Segunda Instancia), así como los soportes de comunicaciones y práctica de pruebas, autos que hacen parte del expediente del proceso disciplinario, que cuenta con reserva legal.

## 4.3 Riesgos de Gestión del Proceso de Control Disciplinario (A06-R2)

En el Informe de Seguimiento a la Función Disciplinaria en el INM, elaborado por la Oficina de Control interno, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del artículo 12, de la Ley 87 de 1993, emitido el 4 de diciembre de 2025, se formularon recomendaciones orientadas al fortalecimiento del diseño del riesgo de gestión A06-R2, y de sus controles.

En respuesta a la solicitud de información, el proceso precisó que<sup>5</sup> <<el riesgo referente a la gestión del proceso de control disciplinario fue modificado por el

---

<sup>5</sup> Correo de respuesta a la solicitud de información para el seguimiento de la función disciplinaria, del 08 de mayo de 2026, generada por el Profesional Especializado del Control Disciplinario Interno.

*CIGD el día 08 de mayo de 2026, atendiendo en oportunidad la mejora indicada por esa oficina.>>*

Como resultado de la verificación realizada, se consultó la Matriz de Riesgos de Gestión aprobada en el CIGD No. 06 del 8 de mayo de 2026, evidenciando la actualización del riesgo A06-R2 y de sus controles (Imagen No. 6 del Anexo 6.5).

En la matriz vigente no fueron identificados riesgos de corrupción ni fiscales asociados al proceso. Durante el presente seguimiento no se evaluó la suficiencia de dicha identificación, por lo que se recomienda mantener su revisión periódica conforme a la metodología institucional.

Durante la prueba de recorrido practicada al proceso, la Oficina de Control Interno verificó la implementación de los controles incorporados con ocasión de la actualización del riesgo de gestión A06-R2, evidenciando que estos se encuentran orientados a: i) garantizar la realización de las diligencias necesarias para la comunicación o notificación de las actuaciones a los sujetos procesales, y ii) verificar la existencia de conflictos de interés o impedimentos para conocer los asuntos disciplinarios, de conformidad con el marco normativo vigente.

Así mismo, se constató que, de acuerdo con los seguimientos realizados por el proceso durante el primer semestre de 2026, no se reportó la materialización del riesgo de gestión A06-R2. En consecuencia, para el período objeto de evaluación no se evidenciaron eventos asociados a dicho riesgo que hubieran afectado el cumplimiento de los objetivos del proceso.

#### **4.4 Estado de los indicadores del Proceso de Control Disciplinario en ISOLUCIÓN**

El proceso de Control Disciplinario A-06 cuenta con un indicador de efectividad registrado en Isolución, denominado: "Procesos disciplinarios atendidos en los términos de ley, asegurando el comportamiento ético, la moral y la eficiencia de los servidores públicos, permitiendo al INM desarrollar sus objetivos misionales y el correcto ejercicio de los servicios prestados." Su fórmula de cálculo corresponde a:  $(\text{Número de procesos con vencimiento de términos} / \text{Número de procesos en curso}) \times 100$ .

En la verificación efectuada se evidenció que el indicador registra mediciones con fechas 6 de febrero, 18 de marzo y 28 de abril de 2026, con una meta establecida de quince (15), con medición en ceros "0" y valor estimado en ceros "0". No se evidenciaron anexos en los registros del indicador.

De acuerdo con las observaciones registradas para el primer trimestre de 2026, «se adelantó el debido proceso para ocho (8) procesos disciplinarios vigentes en el INM, de conformidad con la ley y, por ende, ninguno ha presentado vencimiento de términos». En consecuencia, al aplicar la fórmula del indicador, el resultado obtenido corresponde a  $(0/8) \times 100 = 0 \%$ , lo que evidencia que, durante el período evaluado, no se presentaron procesos con vencimiento de términos.

El indicador resulta pertinente para monitorear el riesgo asociado al vencimiento de términos procesales, sin embargo, su alcance es limitado para evaluar de manera integral el desempeño del proceso de Control Disciplinario, en tanto únicamente mide la ocurrencia de dicho evento. En este sentido, no permite reflejar aspectos relacionados con la oportunidad, el avance, la productividad o la gestión de las actuaciones disciplinarias desarrolladas. Es de anotar que, aunque el proceso lo clasifica como indicador de efectividad, su diseño corresponde realmente a un indicador de cumplimiento asociado al vencimiento de términos.

En consecuencia, se considera conveniente evaluar la incorporación de indicadores complementarios que permitan medir de forma más amplia el desempeño del proceso y fortalecer el seguimiento a su gestión. Así mismo, se recomienda incorporar en ISOLUCIÓN los soportes documentales que sustenten las mediciones reportadas, con el fin de fortalecer la trazabilidad, verificabilidad y confiabilidad de la información registrada (ver Imágenes Nos. 3 y 4 del Anexo 6.5).

#### **4.5 Estado actual de la Estructura Disciplinaria en la Entidad**

El Decreto 062 de 2021<sup>6</sup>, asignó a la Secretaría General competencias disciplinarias en primera instancia, posteriormente la Resolución 300 de 2022 adecuó la distribución funcional del proceso disciplinario en atención a las modificaciones introducidas en el marco de la Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021.

Actualmente, la entidad cuenta con un profesional especializado grado 14<sup>7</sup>, que se encarga de la instrucción del proceso disciplinario con el apoyo del Grupo Interno de Trabajo de Gestión Jurídica, Contractual e Investigaciones de Carácter Disciplinario, adscrito a la Secretaría General. En la estructura organizacional

---

<sup>6</sup> Decreto 062 del 21 de enero de 2021 <<Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional de Metrología - INM>>

<sup>7</sup> Resolución 040 del 04 de febrero de 2021 <<Por la cual adopta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología (INM) atendiendo los decretos de reestructuración y modificación de planta.>>

vigente no se identificó una dependencia de Control Interno Disciplinario como dependencia independiente.

Es de anotar que, en la Resolución 040 de 2021<sup>8</sup>, mediante la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología (INM), se identificaron siete (7) empleos cuyas funciones esenciales incluyen actividades de apoyo a la gestión disciplinaria. De estos, dos (2) cargos contemplan funciones exclusivas relacionadas con el ejercicio del control disciplinario interno. La relación detallada de estos empleos se presenta en el Anexo 6.5 del presente informe.

Por su parte, la Resolución 300 de 2022<sup>9</sup> asignó a la Secretaría General la competencia para adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios hasta la formulación del pliego de cargos. Una vez surtida esta etapa, los expedientes son remitidos a la Procuraduría General de la Nación para el desarrollo de la fase de juzgamiento y, posteriormente, retornan a la Dirección General para el trámite de la segunda instancia. No obstante, el artículo segundo de dicha resolución precisa que esta asignación tiene carácter transitorio, mientras se crea una dependencia del nivel directivo encargada de ejercer la función disciplinaria conforme a los requisitos legales.

En cuanto a la estructura organizacional vigente, se evidenció que el organigrama institucional no contempla una dependencia de Control Interno Disciplinario dentro de las dependencias que reportan directamente a la Dirección General, en los términos previstos en el numeral 33 del artículo 38 y el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019. Según la estructura organizacional adoptada por la entidad, tres (3) oficinas reportan directamente a la Dirección General: la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico, la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión.

Adicionalmente, se identificó que la Secretaría General cuenta con el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Jurídica, Contractual y de Investigaciones de Carácter Disciplinario, el cual constituye uno de los cuatro grupos internos adscritos a dicha dependencia. Entre sus funciones se encuentra la de realizar seguimiento al ejercicio de los procesos disciplinarios que correspondan por

---

<sup>8</sup> Resolución 040 del 04 de febrero de 2021 <<Por la cual adopta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología (INM) atendiendo los decretos de reestructuración y modificación de planta.>>

<sup>9</sup> 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 conformidad en los procesos disciplinarios que se adelantan contra los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM>>

competencia a la Secretaría General, previa designación del Secretario (a) General.

**Tabla No. 01 Instancias en materia de Control Interno Disciplinario**

Decreto 062 de 2021 <sup>10</sup>	
Artículo 4 Modificar el artículo 9 del Decreto Ley 4175 de 2011, el cual quedará así: "ARTÍCULO 9. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL. Corresponde a la Dirección General desarrollar las siguientes funciones: (...) 14. <b>Ejercer la segunda instancia en los procesos disciplinarios</b> , de acuerdo con la normativa vigente."	Artículo 8. Modificar el artículo 11 del Decreto 4175 de 2011, el cual quedará así: <<ARTÍCULO 11. Funciones de la Secretaria General. Son funciones de Secretaría General las siguientes: (...) 12. Coordinar el grupo encargado de las investigaciones de carácter disciplinario que se adelanten contra los funcionarios del Instituto y <b>resolverlas en primera instancia.</b> >>

Fuente: elaborado a partir del Decreto 062 de 2021.

#### **4.6 Gestión institucional frente al cumplimiento de la creación de la dependencia de Control Interno Disciplinario en el INM**

De acuerdo con la información suministrada por la Secretaría General, la entidad expidió la Resolución 300 de 2022 con el propósito de avanzar en el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021. Según lo señalado por la entidad, dicha resolución tuvo como propósito garantizar la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento, así como los principios de doble instancia y doble conformidad disciplinaria en concordancia con los lineamientos impartidos por la Procuraduría General de la Nación mediante la Directiva 013 del 13 de julio de 2021<sup>11</sup>.

No obstante, la propia resolución estableció que la asignación de competencias para la etapa de instrucción tendría carácter *transitorio*, mientras se adelantan las acciones necesarias para la creación de una dependencia de nivel directivo encargada del ejercicio de la función disciplinaria, conforme a los requerimientos legales vigentes.

En desarrollo de dichas acciones, se evidenció que la entidad incluyó dentro del Anteproyecto de Presupuesto para la vigencia 2027, presentado el 25 de marzo de 2026, una solicitud orientada al fortalecimiento de su capacidad institucional, que contempla la creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario, la Oficina Jurídica y la formalización de catorce (14) *empleos*<sup>12</sup>. Para la implementación

<sup>11</sup> Correo remitido por la Secretaría General del 29 de mayo de 2026. Con el asunto RE - Ampliación Alcance - Informe seguimiento a la función disciplinaria.

<sup>12</sup> Anteproyecto de Presupuesto 2027 del 25 de marzo de 2026, página 30 de 84.

integral de esta propuesta se estimó un requerimiento presupuestal de \$2.167.030.457.

Adicionalmente, se verificó que el 20 de enero de 2026 la entidad sostuvo una reunión con la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se analizaron alternativas para la organización de la planta de personal y la distribución de funciones requeridas para el adecuado desarrollo de la función disciplinaria. Como resultado de este acompañamiento técnico, se recomendó al Instituto adelantar las gestiones necesarias para modificar su estructura organizacional y planta de personal, con el fin de crear la Oficina de Control Interno Disciplinario y otras dependencias requeridas para el fortalecimiento institucional.

Para tal efecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública suministró a la entidad herramientas metodológicas y lineamientos de apoyo para la adopción de instancias de control disciplinario.

Durante el seguimiento se evidenciaron gestiones administrativas, presupuestales y de articulación interinstitucional relacionadas con la creación de la dependencia de Control Interno Disciplinario. Así mismo, a la fecha de corte del presente informe, no se evidenció la expedición de actos administrativos mediante los cuales se hubiera formalizado la modificación de la estructura organizacional o la creación de dicha dependencia<sup>13</sup>.

Finalmente, dentro del seguimiento a las peticiones del segundo semestre de 2025, se identificó petición presentada por la Procuraduría General de la Nación<sup>14</sup> que fue gestionada por la entidad dentro de los términos legales.

## 5. CONCLUSIONES

5.1 El estado del proceso de Control Disciplinario en el Sistema Integrado de Gestión muestra el funcionamiento de la etapa de instrucción y segunda instancia al interior de la Entidad, contemplando el traslado por competencia a la Procuraduría General de la Nación para la etapa de juzgamiento. Así mismo se describen las actividades relacionadas con la segunda instancia a cargo de la Dirección General de la Entidad.

---

<sup>13</sup> En este sentido la Oficina de Control Interno remitió el 2 de junio de 2026 los informes requeridos por la Procuraduría General de la Nación, en cumplimiento al requerimiento establecido mediante la Circular No. 009 de 2025, que cuentan con número de radicado E-2026-310942.

<sup>14</sup> La Procuraduría General de la Nación presentó petición el 9 de octubre de 2025 al INM con el radicado 1-2025-1371-1. El proceso gestionó la respuesta el mismo día de la recepción por medio del radicado vinculado 2-2025-1114-2, con el asunto: *Respuesta a solicitud sobre la garantía de doble instancia en los procesos disciplinarios adelantados por el Instituto Nacional de Metrología - INM.*

5.2 Se evidenció la actualización del riesgo A06-R2 y la implementación de los controles definidos en la matriz vigente. Durante el periodo evaluado el proceso no reportó eventos de materialización del riesgo. No obstante, la matriz de riesgos no incorpora riesgos de corrupción ni riesgos fiscales, situación que amerita una revisión periódica del contexto del proceso y de su exposición al riesgo.

5.3 El procedimiento A-06-P-001 Procesos Disciplinarios incorpora controles orientados a garantizar aspectos esenciales del debido proceso, tales como la verificación de la procedencia de la noticia disciplinaria, la identificación de impedimentos o conflictos de interés y la publicidad de las pruebas. Sin embargo, la existencia de tres (3) puntos de control distribuidos en treinta y ocho (38) actividades de la etapa de instrucción, podría limitar la cobertura de control del procedimiento, aspecto que amerita ser revisado por el proceso dentro de su ejercicio de mejora continua.

5.4 El indicador actualmente definido en ISOLUCIÓN permite monitorear el vencimiento de términos procesales; sin embargo, su capacidad para evaluar el desempeño integral del proceso es limitada, dado que únicamente mide la ocurrencia de un evento negativo. En consecuencia, no refleja el volumen de gestión, la oportunidad de las actuaciones, la productividad ni la efectividad del proceso disciplinario, lo cual restringe su utilidad como herramienta para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo. El reporte está siendo generado sin adjuntar anexos en ISOLUCIÓN.

5.5 Se identificó que la entidad ha asignado responsabilidades relacionadas con la función disciplinaria mediante disposiciones de estructura, manuales de funciones y actos administrativos, las cuales recaen en servidores públicos adscritos a la Secretaría General.

5.6 La revisión efectuada permitió evidenciar que las actividades asociadas a la función disciplinaria se encuentran asignadas a dependencias y servidores públicos de la entidad. Así mismo, se observó que el organigrama institucional vigente no contempla una dependencia de Control Interno Disciplinario como dependencia independiente dentro de la estructura organizacional vigente.

5.7 Durante el periodo objeto de seguimiento se evidenciaron actuaciones administrativas orientadas a la revisión y eventual modificación de la estructura organizacional, entre ellas la inclusión de requerimientos en el Anteproyecto de Presupuesto 2027 y las gestiones adelantadas ante el Departamento Administrativo de la Función Pública para la revisión de alternativas de modificación de la estructura y de la planta de personal de la entidad, para la creación de la dependencia de Control Disciplinaria.

## 5.1 OBSERVACIÓN

**Observación:** Es un hallazgo detectado durante la auditoría o seguimiento que, si bien no constituye una no conformidad, podría convertirse en una si no se controla o mejora. También puede referirse a aspectos que no están alineados con las mejores prácticas o que generan dudas razonables al auditor. Queda a discreción de la unidad auditada, la toma de acciones correctivas para evitar la materialización de un riesgo que lleve a una No conformidad. No requiere suscripción de Plan de Mejoramiento.

A continuación, se describe la situación evidenciada:

A la fecha de corte del presente seguimiento, no se evidenció la expedición del acto administrativo mediante el cual se modifique la estructura organizacional para incorporar la dependencia encargada del ejercicio de la función disciplinaria, de conformidad con lo previsto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021. En consecuencia, la entidad continúa operando bajo un esquema transitorio para el ejercicio de dicha función.

Las gestiones administrativas, presupuestales y de fortalecimiento institucional asociadas a este propósito se encuentran en desarrollo. Si bien se evidencian avances en las actuaciones adelantadas, a la fecha del presente seguimiento continúa pendiente la creación formal de la dependencia competente, conforme al marco normativo aplicable.

En este sentido, se sugiere continuar con las gestiones administrativas reportadas y mantener la comunicación de los avances correspondientes ante la Procuraduría General de la Nación.

## 5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1 Rediseñar el esquema de indicadores del proceso disciplinario, complementando el indicador actual con métricas que permitan evaluar la oportunidad, eficiencia y productividad de la gestión, tales como porcentaje de actuaciones realizadas dentro del término legal o porcentaje de expedientes con seguimiento oportuno.

5.2.2 Fortalecer la evidencia documental de la medición de indicadores, incorporando en ISOLUCIÓN los soportes que respalden cada reporte periódico, con el fin de mejorar la trazabilidad de la información y facilitar los ejercicios de seguimiento, evaluación y auditoría.

5.2.3 Continuar adelantando las acciones administrativas, presupuestales y técnicas necesarias para culminar el proceso de modificación de la estructura organizacional que permita la creación de la dependencia de Control Interno Disciplinario, conforme al artículo 93 de la Ley 1952 de 2019.

## 6. ANEXOS

- 6.1 Resolución número 300 del 22 de julio de 2022.
- 6.2 Anteproyecto de Presupuesto 2027 del 25 de marzo de 2026.
- 6.3 Acta reunión Función Pública del 20 de enero de 2026.
- 6.4 Resolución 040 del 04 de febrero 2021.
- 6.5 Consultas del Informe de Seguimiento a la Función Disciplinaria.

---

Firma de la persona que elaboró

---

Firma de la persona que aprobó

**Elaboró:**

Johanna Ávila Caballero  
Contratista  
Oficina Control Interno

**Revisó:**

Andrea Jasmín Salinas Cruz  
Profesional Especializado  
Oficina Control Interno

**Aprobó:**

Luz Marina Doria Cavadía  
Jefe Oficina Control Interno  
Oficina Control Interno

NOTA 1: Para efectos del uso del formato, esta constituye una estructura propuesta por la Oficina Asesora de Planeación para los puntos de desarrollo del contenido de los informes. No obstante, dicha estructura no limita la inclusión de puntos adicionales que se requieran, de acuerdo con la temática abordada.

Nota 2: La persona que revisa puede ser distinta a quien aprueba, por ejemplo, se puede dar el caso que quien revise puede ser un coordinador (a).