

# **DISTRISEGURIDAD**

Nit: 806.013.404-2

**DISTRISEGURIDAD**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DISCIPLINARIO  
VIGENCIA 2025**

**GILDARDO PÉREZ TORRES  
ASESOR DE CONTROL INTERNO**

**CARTAGENA DE INDIAS DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL**

## 1. OBJETIVO

Evaluar el proceso disciplinario adelantado por Distriseguridad, con el fin de verificar el cumplimiento del marco constitucional, legal, reglamentario y de autorregulación aplicable, así como la adecuada ejecución de las etapas que conforman el ciclo disciplinario.

## 2. ALCANCE

El presente informe corresponde al seguimiento, revisión y análisis de la información relacionada con la recepción, trámite y gestión de las presuntas conductas disciplinables, indagaciones preliminares, investigaciones disciplinarias y demás actuaciones surtidas en el proceso disciplinario, conforme a los procedimientos internos y actos administrativos vigentes en Distriseguridad, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2025.

## 3. ANTECEDENTES

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de su rol de Evaluación y Seguimiento, y en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría 2025, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, adelantó seguimiento al Proceso Disciplinario de Distriseguridad.

Dicho seguimiento se inició mediante los memorandos No. 1282 del 30 de septiembre de 2025 y No. 1538 del 21 de noviembre de 2025, a través de los cuales se comunicó formalmente la actividad de auditoría y se solicitó a la dependencia responsable la remisión de la información requerida como insumo para la evaluación, relacionada con los siguientes aspectos:

- Canales de recepción de quejas y denuncias ciudadanas, y su nivel de accesibilidad.
- Manual de procedimientos internos en materia disciplinaria (si existe).
- Actos administrativos que asignan la competencia para adelantar investigaciones disciplinarias.
- Relación de procesos disciplinarios iniciados, en curso y finalizados (con estado procesal actualizado).
- Reportes estadísticos sobre número de quejas, indagaciones preliminares, investigaciones y fallos.
- Evidencia de capacitaciones en derecho disciplinario y ética pública.
- Informe para determinar si hay lugar a trámite disciplinario.
- Política de conflicto de interés implementada por la entidad.
- Estrategias de control y seguimiento implementadas para evitar la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.
- Matriz de riesgos del proceso disciplinario y evidencias de la ejecución de sus

controles.

El responsable del proceso (P.U.E Jurídico), emitió respuesta a través del memorando No. 1547 del 21 de noviembre, atendiendo de manera puntual cada uno de los puntos solicitados.

#### 4. DESARROLLO DE LA REVISIÓN

De conformidad con lo anterior, se procede a analizar el cumplimiento de los criterios implementados por las entidades, en el cual se observó del análisis del memorando se evidencia que la entidad cuenta formalmente con un grupo interno de trabajo para funciones disciplinarias, creado mediante Resolución 126 de 2018.

No obstante, dicho acto administrativo se encuentra desactualizado frente a la entrada en vigencia del Código General Disciplinario, especialmente en lo relativo a:

- Separación funcional entre instrucción y juzgamiento.
- Garantía efectiva de la doble instancia.
- Nivel jerárquico del responsable del proceso disciplinario.

La efectuada por el líder del proceso, reconoce esta situación y señala que se encuentra en trámite un nuevo acto administrativo, alineado con las recomendaciones emitidas por la Personería Distrital, lo cual es jurídicamente pertinente y necesario.

La situación descrita configura un cumplimiento parcial del artículo 93 del CGD, que exige a las entidades públicas contar con una estructura disciplinaria claramente definida y funcional.

##### 4.1 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DOCUMENTADO

Se evidenció la existencia de un procedimiento disciplinario formalizado dentro del Proceso de Defensa Jurídica, denominada como “*Atención de Procesos Disciplinarios*” y codificado (PDJ-002), el cual describe de manera secuencial:

- Recepción de la queja o noticia disciplinaria.
- Indagación preliminar.
- Investigación disciplinaria.
- Juzgamiento y fallo.

El procedimiento incluye referencias normativas actualizadas y reconoce la posibilidad de intervención de la Procuraduría General de la Nación cuando la entidad no cuente con capacidad plena de juzgamiento.

Desde la perspectiva de control interno, el procedimiento se encuentra adecuadamente documentado; sin embargo, su aplicación práctica se ve limitada por la ausencia de una Oficina de Control Disciplinario Interno formalmente implementada.

## 4.1.1 GESTIÓN DE CASOS DISCIPLINARIOS

Durante el periodo objeto de análisis enero/ septiembre de 2025, se evidenció la recepción de dos (2) quejas por faltas atribuibles a servidores públicos del nivel directivos, cuyas actuaciones se limitaron a evaluación de competencia y remisión, sin apertura formal de investigaciones, las cuales se describen a continuación:

CONCEPTO	CANTIDAD
QUEJAS RECIBIDAS	2
INDAGACIONES PRELIMINARES	0
INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS	0
FALLOS DISCIPLINARIOS	0

La gestión disciplinaria evidencia exclusivamente el cumplimiento de una etapa inicial de evaluación de información sobre presuntas conductas disciplinables, derivadas de remisiones efectuadas por la Procuraduría General de la Nación y la Personería Distrital de Cartagena; siendo el memorando No. 615 de 2025 la única actuación documentada, lo que permite concluir que la gestión disciplinaria durante la vigencia evaluada fue de carácter preliminar, sin materializarse en actuaciones disciplinarias de fondo.

Lo anterior, si bien no constituye por una irregularidad, sí evidencia un grado limitado de consolidación del proceso disciplinario, lo cual dificulta la evaluación de su eficacia real, razón por la cual se requiere la implementación de acciones orientadas al fortalecimiento integral del proceso.

## 4.2 CANALES DE RECEPCIÓN DE QUEJAS

La entidad dispone de canales virtuales de atención al ciudadano para la recepción de quejas disciplinarias, lo cual se ajusta a los principios de publicidad y accesibilidad previstos en la Ley 1755 de 2015.

No obstante, no se evidencia un protocolo específico que regule su clasificación, priorización y trazabilidad, lo cual resulta necesario para garantizar los principios de debido proceso, eficacia y control, conforme a lo dispuesto en la Ley 2094 de 2021, la Ley 1755 de 2015 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 4.3 CAPACITACIÓN, FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS IMPLEMENTADA POR LA ENTIDAD.

Del análisis efectuado al memorando No. 1547 de 2025 se evidenció que la entidad no ha desarrollado capacitaciones específicas en derecho disciplinario dirigidas a los servidores y contratistas con funciones asociadas al proceso disciplinario, situación que

constituye una debilidad relevante desde la perspectiva legal y de control interno.

El Código General Disciplinario – Ley 2094 de 2021, en concordancia con los principios de legalidad, debido proceso, eficacia y responsabilidad, exige que la función disciplinaria sea ejercida por servidores con idoneidad técnica y formación jurídica suficiente, especialmente cuando se trata de actuaciones que pueden derivar en la imposición de sanciones que afectan derechos fundamentales.

En este sentido, la ausencia de capacitación especializada compromete el principio de profesionalización y especialidad, implícito en el CGD, en la medida en que limita la correcta interpretación y aplicación de normas sustantivas y procedimentales, así como la adecuada conducción de las etapas del proceso disciplinario.

#### **4.4 INDICADORES Y GESTIÓN DEL RIESGO**

Del análisis de la información remitida y de las evidencias disponibles durante el período evaluado, se observa que el proceso disciplinario carece de instrumentos formales de medición y gestión del riesgo, lo cual constituye una debilidad estructural desde la perspectiva del control interno y de la gestión institucional.

No se evidencian indicadores que permitan medir el desempeño del proceso disciplinario, tales como, oportunidad en la atención de la información que da origen a la actuación disciplinaria, duración de las etapas procesales, número de actuaciones iniciadas, cerradas o en trámite, ni resultados de la gestión disciplinaria.

Desde el enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los indicadores son herramientas esenciales para evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos institucionales.

Tampoco se evidencian estrategias orientadas a la prevención de faltas disciplinarias, más allá de referencias generales contenidas en manuales de contratación y de funciones, puesto que la función disciplinaria no debe limitarse a la reacción frente a conductas irregulares, sino que debe incorporar un enfoque preventivo.

#### **4.5 ACCIÓN PREVENTIVA PREV-004-2023- PERSONERIA DISTRITAL**

Conforme a la documentación aportada se observó que la Personería Distrital, en ejercicio de su función preventiva y de vigilancia, advirtió a las entidades descentralizadas del Distrito, incluida Distriseguridad, sobre:

- La necesidad de adecuar su sistema disciplinario interno al Código General Disciplinario.
- La separación estricta de funciones de instrucción, juzgamiento y segunda instancia.
- La implementación efectiva del Control Disciplinario Interno, aun cuando sea de manera gradual.

# DISTRISEGURIDAD

Nit: 806.013.404-2

Posteriormente, el ente de control en el marco de la acción, través de oficio del mayo 6 de 2025 convocó mesa de trabajo, la cual tuvo como propósito:

- Definir compromisos concretos y cronogramas de implementación.
- Asegurar el cumplimiento de la Ley 1952 de 2019 en el Distrito de Cartagena.
- Superar esquemas transitorios o informales de ejercicio de la función disciplinaria.

En consecuencia, las observaciones señaladas en el acápite no constituyen simples recomendaciones, sino lineamientos preventivos reiterados que debían ser atendidos de forma prioritaria y verificable por la entidad.

Atendiendo las circunstancias expuestas, la entidad se encuentra en actualización de la Resolución 126 del 28 de diciembre de 2018 *“Por medio del cual se implementa y organiza el control disciplinario interno en Distriseguridad”*, cuyo proyecto fue puesto en conocimiento del equipo de seguimiento, detectándose entre los principales cambios los siguientes:

<b>Actualiza el Grupo de Trabajo del Control Disciplinario</b>	
<b>Resolución 126 de 2018</b>	<b>Proyecto de resolución de actualización 2025</b>
Organizó un esquema o grupo de trabajo de ejercer el control disciplinario interno, bajo un modelo centralizado, es decir, no distingue entre la etapa instructiva y etapa de juzgamiento.	Sustituye el modelo centralizado por un Grupo Formal de Trabajo para la Etapa Instructiva. Estableciendo de manera expresa que, Distriseguridad solo ejerce la instrucción. Mientras que el juzgamiento corresponde, en determinados casos, a la Procuraduría General de la Nación.
No contempla jerarquía decisoria, puesto que se desconocía quien ejercía la segunda instancia disciplinaria.	Incorpora segunda instancia en etapa instructiva, la cual esta en cabeza del director general, y traslado a la Procuraduría General de la Nación cuando: <ul style="list-style-type: none"><li>• El investigado sea jefe de Dependencia.</li><li>• No exista superior jerárquico interno.</li></ul>
No regula prevención disciplinaria de forma estructurada.	Dispone como buena práctica el proceso de prevención disciplinaria, designando al cargo profesional Universitario de Recursos Humanos y Físicos con Código 219 y Grado 03 de la Dirección administrativa y financiera para que ejerza las funciones de líder.

Ahora bien, realizada una revisión al proyecto de resolución, se proponen las siguientes apreciaciones:

- Revisar posibles ambigüedades, referente a la definición como regla general de

la remisión para juzgamiento a la Procuraduría General de la Nación, estableciendo a su vez casos específicos a remitir a la Procuraduría General de la Nación.

- No se deja claro cuándo el director general actúa como autoridad disciplinaria y cuándo solo como nominador, ni se establecen reglas de impedimento explícitas.
- El artículo segundo crea un Grupo de Trabajo Disciplinario; sin embargo, las decisiones no las toma el grupo como órgano colegiado, sino funcionarios individuales.
- La resolución define la primera y segunda instancia instructiva, pero no explica con claridad qué decisiones son recurribles, cuándo se agota la instancia interna y qué actos son definitivos antes de la remisión a la PGN.
- El artículo 5to señala que el proceso se regulará por lo establecido en la Ley 734 de 2002, la cual fue derogada por la Ley 1952 del 2019 y ley 2094 de 2021 o Código Disciplinario Único.

## 5. CONCLUSIONES

Conforme con el análisis efectuado al proceso disciplinario en la vigencia 2025, se estableció que la entidad cuenta con avances iniciales orientados a la estructuración del control disciplinario interno, evidenciando la existencia del proceso dentro del sistema de gestión institucional y el reconocimiento expreso de las limitaciones normativas vigencia.

Asimismo, se destaca la disposición institucional para atender los lineamientos preventivos formulados por la Personería Distrital y la Procuraduría General de la Nación, lo cual constituye una fortaleza desde la perspectiva de la cultura de autocontrol y mejora continua.

No obstante, la gestión disciplinaria del periodo evaluado se caracterizó por el desarrollo e implementación de actuaciones preliminares de evaluación y remisión, sin que se materializara el ejercicio pleno de la potestad disciplinaria a través de indagaciones preliminares, investigaciones o decisiones de fondo. Esta situación, si bien no configura por sí misma una irregularidad, sí dificulta la evaluación de la eficacia real del proceso y evidencia debilidades estructurales asociadas a la desactualización del acto administrativo que regula el control disciplinario, la ausencia de protocolos formales para la gestión de noticias disciplinarias, la falta de capacitación especializada en derecho disciplinario y la inexistencia de instrumentos de planeación, medición y gestión del riesgo, en contravía de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En consecuencia, el proceso disciplinario, aunque formalmente existente y jurídicamente consciente de sus límites actuales, requiere la implementación prioritaria de acciones de fortalecimiento integral que permitan consolidar su estructura, garantizar su operación conforme al marco normativo vigente y asegurar su capacidad preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que la entidad cuente con un sistema disciplinario efectivo, oportuno y sostenible, alineado con los principios que rigen la función administrativa y el control interno.

## **6. RECOMENDACIONES**

- Expedir y formalizar el acto administrativo que actualice la organización del control disciplinario interno, garantizando su plena armonización con la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021, el cual permita asegurar la separación de funciones, doble instancia y competencias claramente definidas.
- Definir un protocolo que regule la recepción, clasificación, priorización y trazabilidad de las noticias disciplinarias, incorporando controles que garanticen oportunidad, transparencia y seguimiento efectivo.
- Diseñar e implementar instrumentos de planeación y control, tales como, indicadores de proceso, matriz de riesgo y procedimientos.
- Revisar y corregir, si aplica, las ambigüedades identificadas, referente a definir con precisión cuándo el director general actúa como autoridad disciplinaria; Establecer reglas claras de impedimentos y recusaciones; Precisar las decisiones recurribles y el agotamiento de la instancia interna; Eliminar toda remisión a normatividad derogada.
- Estudiar la viabilidad técnica, jurídica y presupuesta para la creación de una Oficina de Control Disciplinario, como instancia disciplinaria.



**GILDARDO PÉREZ TORRES**

Asesor de Control Interno

Proyectó: F. Murillo – Apoyo Control Interno

A. Arellano- Apoyo Control Interno

D. Marsiglia- Apoyo Control Interno