



**INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

CÓDIGO: F-GEI-04

VERSIÓN: 12

FECHA: 16/10/2024

PÁGINA: 1 de 9

GENERALIDADES

Lugar y fecha de emisión:	Medellín, 26 de mayo de 2026
Destinatario del informe:	Dirección y Subdirección Jurídica
Nombre del informe:	<i>Informe de Verificación Cumplimiento del artículo 93 la Ley 1952 de 2019 y el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015.</i>
Tipo de informe:	() Preliminar (X) Definitivo
Objetivo general del informe:	Verificar el cumplimiento 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, de conformidad con los lineamientos definidos en la Circular No. 09 del 6 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, evaluando la adecuada implementación de la función disciplinaria.

CONTEXTO

Objetivo de Desarrollo Sostenible:	Ciudades y comunidades sostenibles.
Objetivo Estratégico Institucional:	Aumentar a 95 puntos el índice de desempeño de la política de integridad del MIPG para el año 2027.
Dimensión – Política MIPG:	2ª dimensión Direccionamiento estratégico y planeación: Política de Compras y contratación pública 3ª dimensión Gestión con valores para el resultado: Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público. 5ª dimensión Información y Comunicación: Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
Principios y valores (MIPG, Servidor Público, Institucionales):	Honestidad, Compromiso, Diligencia, Respeto, Autocontrol, Aprendizaje e innovación. Toma de decisiones basada en evidencia. Autogestión y autorregulación. Desarrollo Sostenible.

INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE - JOCI

Objetivos específicos del informe (Cuando aplique):	Evaluar la conformidad jurídica de la estructura organizacional y los manuales de funciones del ISVIMED frente al principio de separación de funciones (instrucción y juzgamiento), así como verificar la oportunidad, celeridad y eficacia en el trámite inicial de las solicitudes de investigación disciplinaria, de acuerdo con los términos legales y los lineamientos de la Circular No. 09 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.
Alcance del informe:	La presente verificación tiene como propósito evaluar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 y el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con los lineamientos establecidos en la Circular No. 09 del 6 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.
Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):	No se presentaron.
Equipo auditor:	Catalina Vasquez Restrepo – jefe de oficina de Control interno, Auditor líder.





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

	Diego Echeverri Montoya – Contratista de Apoyo; Auditor.
Muestra de auditoría:	Se toma como base los documentos aportados por los auditados para hacer analizados en su conjunto.
Metodología y procedimientos aplicados:	Revisión y análisis de los registros enviados como parte de los requerimientos solicitados, los cuales hacen parte de los papeles de trabajo de la auditoría.
Resumen ejecutivo:	<p>El Sistema de Control Interno, previsto en la Ley 87 de 1993, se configura como una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientada a asegurar que las demás dimensiones cumplan su propósito y contribuyan al logro de resultados con eficiencia, eficacia, calidad y transparencia en la gestión pública. Estas funciones se desarrollan con el fin de proponer acciones que fortalezcan la cultura organizacional y contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.</p> <p>En este sentido, la Jefatura de Oficina de Control Interno JOCI, en cumplimiento de las directrices del orden nacional y distrital, llevó a cabo la verificación del cumplimiento de lo establecido en el artículo 932 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015. En virtud de los lineamientos definidos en la Circular No. 09 del 6 de octubre de 2025, expedida por la Procuraduría General de la Nación, en el marco de la implementación y fortalecimiento del ejercicio de la función disciplinaria, con el propósito de evaluar la adecuada aplicación de la normatividad vigente.</p> <p>En el marco del fortalecimiento del Sistema de Control Interno y en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes en materia disciplinaria, la entidad adelanta acciones orientadas a garantizar la implementación del ejercicio de la función disciplinaria, conforme a los principios de legalidad, debido proceso y responsabilidad.</p> <p>En este sentido, la Procuraduría General de la Nación, mediante la Circular No. 09 del 6 de octubre de 2025, impartió lineamientos dirigidos a las entidades públicas para la correcta aplicación de las disposiciones establecidas en la Ley 1952 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, particularmente en lo relacionado con la organización, gestión y control de la función disciplinaria.</p> <p>Bajo este contexto, la Oficina de Control Interno realizó la presente verificación consultado la información publicada en la Página de SIGEP y lo documentado en el SIFI (sistema de Información Institucional), con el fin de evaluar el grado de cumplimiento de la normatividad aplicable, identificar oportunidades de mejora y contribuir al fortalecimiento de los mecanismos de control y seguimientos implementados por la entidad en el desarrollo de la función disciplinaria.</p> <p>Desde esta perceptiva, se presenta el siguiente resultado:</p>





- Verificación cumplimiento del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019.

1. Validación de la Estructura Organizacional (Evidencia SIGEP II)

Al observar el organigrama registrado oficialmente ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (SIGEP II), se identifican el cumplimiento a razón de:

Creación Formal y Jerarquía: Bajo el código jerárquico 4.1, se encuentra registrada la Oficina Control Interno Disciplinario.

Dependencia Directa: Al tener como "estructura" el código 1 (Dirección), se evidencia que la oficina disciplinaria cuenta con el nivel de autonomía e independencia administrativa necesaria dentro de la estructura institucional, sin estar subordinada a las subdirecciones operativas.

Separación de Funciones (Criterio Técnico): La existencia de la Subdirección Jurídica (Código 4) de manera paralela e independiente a la Oficina Control Interno Disciplinario (Código 4.1), sumado a que los profesionales tienen funciones asignadas por manual para cada instancia, aporta el sustento normativo para garantizar la división entre la Fase Instructiva y la Fase de Juzgamiento (evitando que el mismo funcionario que investiga sea el que sancione).

Imagen 1. SIGEP

Padre	Número de la Jerarquía	Nombre de la Dependencia	Dependencia Especial	Staff	Acciones
	1	DIRECCIÓN	NO	NO	
1	1.1	OFICINA DE CONTROL INTERNO	NO	NO	
1	2	SUBDIRECCIÓN DE OBRAS DE VIVIENDA Y HABITAT	NO	NO	
1	3	SUBDIRECCIÓN POBLACIONAL	NO	NO	
1	4	SUBDIRECCIÓN JURÍDICA	NO	NO	
1	4.1	OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	NO	NO	
1	5	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	NO	NO	
1	6	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	NO	NO	

Compartido por Gestión Humana

Condición (Evidencia): Se constató mediante el aplicativo SIGEP II la vigencia de la Oficina Control Interno Disciplinario (Jerarquía 4.1). Asimismo, se verificó que los Manuales de Funciones vigentes de la entidad delimitan las competencias específicas de los profesionales responsables de cada etapa procesal.





La entidad **CUMPLE** formalmente con la arquitectura institucional y reglamentaria exigida por la ley para operar la función disciplinaria y reportada en SIGEP.

2. Radiografía Actual de la Función Disciplinaria

Para evaluar el volumen y la distribución de las actuaciones, este es el estado actual de los procesos reportados por la entidad en etapa de Instrucción:

Tabla No. 1 Resumen Procesos etapa de Instrucción

Concepto / Estado de las Actuaciones	Cantidad de Procesos	Porcentaje del Total
Total, Solicitudes de Inicio Recibidas	26	100%
Investigaciones asumidas por la entidad	22	84.6%
Investigaciones remitidas / adelantadas por Personería Distrital	4	15.4%
Estado de la carga interna (Sobre los 22 procesos propios):	Cantidad de Procesos	Porcentaje del Total
En curso (Fase Instructiva)	15	68.2%
Pendientes de iniciar	7	31.8%

Fuente: Oficina de Control Interno Disciplinario

Con base en los datos y el marco legal invocado, se evalúan tres aspectos:

A. Garantía de la Doble Condición (Instrucción y Juzgamiento)

Base Legal: Artículo 93 de la Ley 1952 de 2019. Los 15 procesos en curso se encuentran formalmente en fase instructiva. El funcionario que lidera estos 15 procesos es completamente independiente de quien asumirá la etapa de juzgamiento una vez se formule el pliego de cargos, no obstante, se deja claridad que la entidad a la fecha no tiene procesos abiertos en etapa de Juzgamiento.





B. Coordinación y Competencia Externa. Remisión a la Personería Distrital (4 procesos).

El hecho de que 4 investigaciones estén en manos de la Personería Distrital demuestra la aplicación del poder preferente o la ruptura de la competencia por razones legales. La remisión de estos 4 casos se realizó mediante acto debidamente motivado y con el respectivo traslado de copias completo y oportuno.

C. Eficiencia y Oportunidad en la Gestión (Gestión del Riesgo de Prescripción)

Lineamientos de la Circular No. 09 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación. Hay 7 investigaciones pendientes de iniciar del total de las asumidas. Esto representa un 31.8% de rezago en el impulso procesal inicial.

La Circular de la Procuraduría enfatiza la eficiencia para evitar la caducidad de la acción disciplinaria. Tener casi una tercera parte de los procesos represados antes de su apertura formal constituye un síntoma de alerta en la capacidad operativa o en la oportunidad del trámite.

Detalle de resultados:

	Tipo:	Conforme (X)	No Conforme ()
	Observación No. 1 Conformación Estructural y Manual de Funciones	Criterio:	<i>Criterio: Artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) y Artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015, los cuales exigen que las entidades públicas implementen una oficina del más alto nivel para el conocimiento de la función disciplinaria, garantizando la doble instancia y la separación de la instrucción y el juzgamiento.</i>
Condición:		Se constató mediante el aplicativo SIGEP II la vigencia de la Oficina Control Interno Disciplinario (Jerarquía 4.1). Asimismo, se verificó que los Manuales de Funciones vigentes de la entidad delimitan las competencias específicas de los profesionales responsables de cada etapa procesal. De acuerdo con la novedad se determina que el control es Efectivo	
Medición del control: (Existe, diseñado, aplicado y previene)		Efectivo (X)	No Efectivo ()
Causa:		Si la estructura fallara o se cruzaran las funciones (que un mismo profesional instruya y juzgue), la consecuencia jurídica sería la nulidad de las actuaciones por violación al debido proceso, generando impunidad y posibles demandas contra la entidad. De acuerdo con estas causas la gestión es eficiente.	
Medición de la Gestión: (Procesos, recurso)		Eficiente (X)	No Eficiente ()





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

	Consecuencia:	La estructura ya está creada en el SIGEP II y los manuales están aprobados. La probabilidad de que se actúe sin competencia formal es mínima. De acuerdo con las consecuencias, la probabilidad es baja, el impacto es bajo, por lo que el riesgo es bajo,			
	Medición del riesgo: (Grado de Materialización)	Extremo ()	Alto ()	Moderado ()	Bajo (X)
	Recomendaciones:	Establecer un ciclo anual de actualización en el Código General Disciplinario y jurisprudencia reciente de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y la Procuraduría, dirigido específicamente a los profesionales cuyos perfiles en el manual de funciones contienen estas responsabilidades. Implementar una lista de chequeo obligatoria al interior de cada expediente (físico o digital) que certifique el momento exacto en que finaliza la Fase Instructiva y se remite el proceso a la instancia de Juzgamiento.			
Observación No. 2 Oportunidad Procesal y Rezago de Solicitudes	Tipo:	Conforme (X)		No Conforme ()	
	Criterio:	<i>Lineamientos de eficiencia, celeridad y oportunidad procesal definidos en la Circular No. 09 del 6 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.</i>			
	Condición:	De un universo de 26 solicitudes de investigación recibidas a la fecha: La entidad adelante por competencia un total de 22 casos y trasladó 4 casos a la Personería Distrital (ejercicio legal de competencias externas). De los 22 casos internos, 15 (68.2%) se encuentran activos en fase instructiva. 7 casos (31.8%) se encuentran "pendientes de iniciar". De acuerdo con la novedad se determina que el control es Efectivo pero susceptible de mejoras para los casos pendientes			
	Medición del control: (Existe, diseñado, aplicado y previene)	Efectivo (x)		No Efectivo ()	
	Causa:	Posible sobrecarga laboral en la Oficina de Control Interno Disciplinario o necesidad de optimizar los tiempos de reparto y evaluación inicial de las quejas/informes de servidor público. De acuerdo con estas causas la gestión es eficiente con oportunidades de mejora.			
	Medición de la Gestión: (Procesos, recurso)	Eficiente (X)		No Eficiente ()	
	Consecuencia:	Un 31.8% de solicitudes sin apertura formal o impulso procesal inicial genera un riesgo potencial de vencimiento de términos, caducidad o prescripción de la acción disciplinaria, lo cual contradice de manera directa los principios de celeridad vigilados por la Procuraduría en su Circular 09 de 2025. Prescripción o caducidad de la acción disciplinaria, impidiendo sancionar faltas graves.			





INFORME DE AUDITORÍA JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

CÓDIGO: F-GEI-04

VERSIÓN: 12

FECHA: 16/10/2024

PÁGINA: 7 de 9

		Apertura de investigaciones conexas por parte de la Procuraduría General de la Nación contra los operarios del ISVIMED por omisión o dilación injustificada de términos. Daño al principio de moralidad administrativa. De acuerdo con las consecuencias, la probabilidad es moderada, el impacto es moderado, por lo que el riesgos es moderado,			
	Medición del riesgo: (Grado de Materialización)	Extremo ()	Alto ()	Moderado (X)	Bajo ()
	Recomendaciones:	Diseñar e implementar un plan de choque temporal a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario para evacuar las 7 solicitudes pendientes de iniciar, priorizándolas según su fecha de radicación histórica para mitigar riesgos de prescripción. Así mismo, establecer un tablero de control mensual que mida el tiempo transcurrido entre la recepción de la solicitud y el auto de apertura (instrucción) o archivo inhibitorio, conforme a los términos de la Ley 1952 de 2019 y las alertas de la Circular 09 de 2025 de la PGN.			
Oportunidades de Mejora:	<p>Diseñar e implementar una estrategia temporal para la evaluación jurídica de las 7 solicitudes pendientes de iniciar. Se debe priorizar el reparto y la proyección de autos (ya sea de apertura de investigación disciplinaria o archivo inhibitorio) utilizando como criterio de prelación la fecha de radicación más antigua.</p> <p>Tablero de Control de Términos: Desarrollar una herramienta de control digital (alerta temprana) que monitoree los términos de ley de los 15 procesos que están en fase instructiva y las solicitudes nuevas, con el fin de evitar que la carga acumulada genere parálisis procesales.</p> <p>Estudio de Carga Laboral: Realizar un análisis de la capacidad operativa de los profesionales que tienen asignadas estas funciones según el manual de funciones, determinando si el 31.8% de rezago responde a una insuficiencia de personal frente al volumen de solicitudes técnicas y disciplinarias que recibe el ISVIMED.</p>				
Aspectos por resaltar:	<p>Se destaca el cumplimiento estricto del Artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, al evidenciar en la plataforma oficial SIGEP II la creación e implementación formal de la Oficina de Control Interno Disciplinario (Código Jerárquico 4.1), posicionada en el máximo nivel de la estructura organizacional y con dependencia directa de la Dirección.</p> <p>Se resalta de manera positiva que la entidad integró en sus Manuales de Funciones las competencias y responsabilidades específicas para los profesionales de cada instancia. Esto garantiza normativamente el principio de imparcialidad y la separación obligatoria entre la Fase Instructiva y la Fase de Juzgamiento.</p> <p>El traslado oportuno de 4 procesos a la Personería Distrital demuestra una adecuada aplicación del marco legal vigente respecto a los límites de competencia y el respeto al poder preferente.</p>				
Conclusiones:	El ISVIMED cuenta con su estructura institucional, organizativa y reglamentaria adecuada, alineada con las exigencias del Decreto 1083 de 2015 y las directrices estructurales de la Procuraduría General de la Nación.				





INFORME DE AUDITORÍA JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

	<p>Si bien el 68.2% de las investigaciones propias (15 de 22) avanzan formalmente en la etapa procesal correspondiente (Fase Instructiva), se concluye que la función disciplinaria presenta un rezago operativo inicial en el trámite de las quejas y solicitudes.</p> <p>El objetivo general se cumple en un alto nivel desde la perspectiva formal y documental; sin embargo, se encuentra en un nivel de cumplimiento medio-bajo en cuanto a la oportunidad y celeridad procesal, debido al volumen de casos que se encuentran inactivos o en espera para su primera actuación.</p> <p>La entidad CUMPLE formalmente con la arquitectura institucional y reglamentaria exigida por la Ley como se puede observar en el anexo 1 “criterios” para operar la función disciplinaria, así mismo en la imagen 1 se observó que la oficina de control interno disciplinario se encuentra registradas y reportada en SIGEP, cuyas funciones se encuentran asignadas por etapas en el manual de funciones y competencias establecidos en la entidad.</p> <p>Se procederá a reporte de Cumplimiento: a la PGN sobre el estado de implementación y su alineación con el Decreto 1083 de 2015.</p>
--	---

Anexo 1. Criterios

Criterio	Cumple		Seguimiento JOCI
	Si	No	
(...) debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.	X		<p>Mediante Resolución Interna No. 510 de agosto de 2022 “Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín -ISVIMED-” se asigna las competencias, de la etapa de instrucción al profesional especializado de la subdirección Poblacional y la etapa de Juzgamiento al subdirector jurídico con apoyo de la profesional universitaria de la subdirección jurídica, mediante la Resolución Interna No. 534 de agosto del 2022 se le delego la responsabilidad del proceso disciplinario al subdirector jurídico de la entidad, creando la Oficina de Control Disciplinario Interno y estableciendo sus funciones, la segunda instancia de acuerdo al procedimiento se encuentra la Procuraduría General de la Nación para que surta el trámite de la segunda instancia del proceso disciplinario, en función de lo ordenado en el inciso tercero del artículo 93 L1952/19.</p> <p>En desarrollo de lo anterior, dicha Oficina se articula con el proceso de Control Interno Disciplinario, el cual cuenta con la “Caracterización del Proceso C-GJ-01, versión 17 del 12/05/2025”, así como con el procedimiento “Procedimiento Disciplinario Interno, P-GJ-09, versión 11 del 30/08/2024”.</p>
<i>Segunda Instancia</i>	X		El procedimiento “Procedimiento Disciplinario Interno, P-GJ-09, versión





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

<p><i>El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.</i></p>	<p>X</p>	<p>11 del 30/08/2024” en el numeral 17 asigna la segunda instancia al “Subdirector Jurídico con participación del profesional universitario de la subdirección jurídica”.</p> <p>La segunda Instancia según procedimiento interno en el No.27, establece que Interpuesto y admitido el recurso se enviará a la Procuraduría General de la Nación para que surta el trámite de la segunda instancia del proceso disciplinario, en función de lo ordenado en el inciso tercero del artículo 93 L1952/19, teniendo en consideración que en vigente manual de funciones del Director de la entidad no se establecen funciones disciplinarias.</p> <p>De esta manera, se configura la estructura funcional para el ejercicio de la función disciplinaria en la entidad, garantizando la separación de las etapas de instrucción, juzgamiento y decisión en segunda instancia, en concordancia con los principios que rigen el debido proceso. Artículo 23 Constitución Nacional.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>X</p>	<p>En relación con este requisito, Según la resolución Interna No. 534, el responsable y competente es la subdirección jurídica la cual según organigrama es del alto nivel directivo.</p>

Cordialmente,

Catalina Vasquez R

CATALINA VASQUEZ RESTREPO
Jefe de Oficina de Control Interno
Jefatura de Oficina de Control Interno
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín – ISVIMED

Elaboró	<p><i>Diego E.</i> Diego Echeverri Montoya Contratista de Apoyo</p>	Aprobó	<p><i>CV</i> Catalina Vasquez Restrepo Jefe oficina de Control Interno</p>	Revisó	<p><i>CV</i> Catalina Vasquez Restrepo Jefe oficina de Control Interno</p>

