

# **INFORME DE GESTIÓN**

**1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2025**

**Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI**

**julio de 2025**

# Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO.....	3
ALCANCE.....	4
MARCO NORMATIVO Y FUNCIONAL .....	4
RESPONSABLES.....	4
RESULTADOS GESTIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO .....	5
1. Gestión de la función correctiva .....	5
1.1. Actuaciones tramitadas en el periodo:.....	5
1.2. Decisiones de fondo proferidas durante el primer semestre: .....	6
1.3. Actuaciones disciplinarias en etapa de instrucción durante el primer semestre: .....	7
1.4. Relación de autos proferidos durante el primer semestre de 2025: .....	7
1.5. Actuaciones por nivel de empleo:.....	9
1.6. Origen de las actuaciones tramitadas durante el periodo: .....	9
2. Gestión de la función preventiva .....	10
2.1. Planificación técnica desde la OCDI:.....	10
2.2. Actividades preventivas institucionales:.....	10
2.3. Formación del equipo de trabajo de la OCDI para contribuir al fortalecimiento institucional: 11	
2.4. Impacto institucional:.....	12
3. Cumplimiento de Informes de Ley y de Gestión .....	12
4. Aportes al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) .....	13
4.1. Manuales, procedimientos y formatos: .....	13
4.2. Gestión de riesgos del proceso disciplinario.....	14
4.3. Indicadores de gestión: .....	14
5. Logros Relevantes .....	14
6. Retos y Perspectivas para el Segundo Semestre.....	15

## INTRODUCCIÓN

Durante el primer semestre del año 2025, la Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto Distrital de las Artes – Idartes reafirmó su compromiso con la ética pública, la transparencia y la protección del interés general, mediante una gestión disciplinaria rigurosa, pedagógica y articulada con los propósitos institucionales. El presente informe refleja una labor orientada no solo al cumplimiento de las disposiciones legales, sino a la consolidación de una cultura de legalidad, integridad y confianza al interior de la entidad.

Desde la perspectiva de la OCDI, el ejercicio disciplinario trasciende el componente sancionatorio y se proyecta como un instrumento técnico que garantiza el debido proceso y fomenta entornos laborales respetuosos y responsables. A través del desarrollo de su función correctiva, la Oficina adelantó con oportunidad y calidad técnica las actuaciones disciplinarias a su cargo, impulsando procesos con enfoque garantista y cumpliendo con los términos establecidos en la normativa vigente. De manera paralela, se fortaleció la función preventiva mediante acciones pedagógicas, análisis institucionales y estrategias de sensibilización dirigidas a funcionarios y contratistas.

En este periodo, la Oficina asumió su rol como primera línea de defensa institucional frente a los riesgos disciplinarios, liderando acciones que promueven el conocimiento de los deberes funcionales, el respeto a las normas y la prevención de conflictos éticos. De igual forma, se fortaleció su participación en espacios de articulación interinstitucional y en el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este informe constituye un ejercicio de rendición de cuentas y evidencia del trabajo comprometido, técnico y ético de la OCDI, en concordancia con su misión institucional de salvaguardar la función pública y contribuir activamente al fortalecimiento del Idartes como una entidad íntegra, transparente y coherente con los valores del servicio público.

## OBJETIVO

Dar cuenta de la gestión realizada por la OCDI desde su rol técnico y jurídico al interior del Idartes, detallando las acciones emprendidas en sus funciones preventiva y correctiva, el cumplimiento de obligaciones legales y los aportes institucionales al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando así condiciones de transparencia y confianza institucional.

## ALCANCE

El informe comprende la gestión interna de la OCDI del Idartes durante el primer semestre de 2025, abarcando la investigación disciplinaria de servidores y exservidores, la formulación e implementación de acciones preventivas, el cumplimiento de informes obligatorios y la articulación institucional dentro del marco del control disciplinario interno.

## MARCO NORMATIVO Y FUNCIONAL

La OCDI desarrolla sus funciones en el marco de la Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021) y en cumplimiento de los lineamientos del Idartes, orientados a preservar la transparencia en la gestión pública.

- **Función Correctiva:** Implica el impulso, análisis y decisión de las actuaciones disciplinarias, con estricta observancia de los principios constitucionales.
- **Función Preventiva:** Comprende el diseño y ejecución de estrategias pedagógicas, análisis institucional de riesgos disciplinarios y acciones de sensibilización.

Desde la OCDI, estas funciones se desarrollan en sintonía con el compromiso del Idartes por promover un entorno ético, seguro y respetuoso de los deberes institucionales.

## RESPONSABLES

La elaboración y consolidación del presente informe estuvo a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, en cabeza de su jefatura, con el apoyo del equipo profesional que integra la dependencia. Esta responsabilidad se ejerce en cumplimiento de los compromisos establecidos en los acuerdos de gestión suscritos para la vigencia 2025, así como de las funciones asignadas a la oficina en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Su formulación refleja el compromiso institucional con la legalidad, el fortalecimiento del control interno disciplinario y la generación de valor público mediante el ejercicio técnico, oportuno y transparente de sus competencias.

# RESULTADOS GESTIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

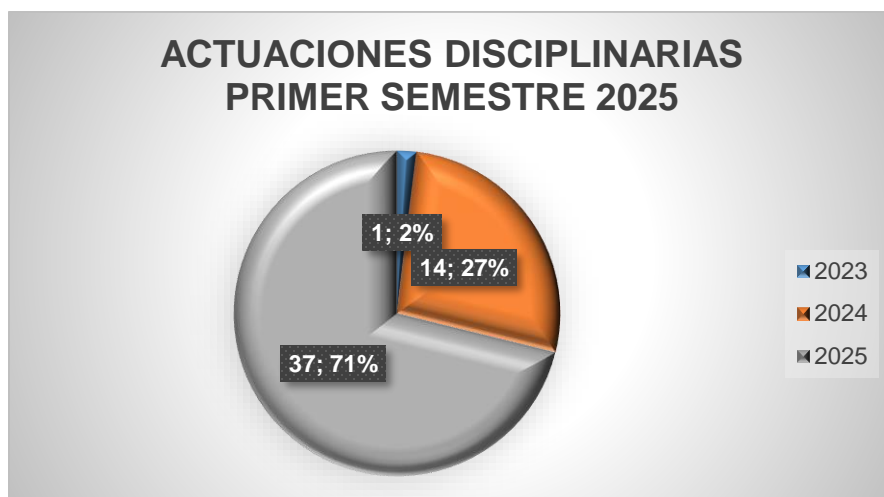
En virtud de lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, la Oficina de Control Disciplinario Interno tiene como misión proteger la función pública a nivel institucional. Para el cumplimiento de dicho fin, la oficina enmarca sus actividades en dos grandes funciones: la correctiva y la preventiva.

## 1. Gestión de la función correctiva

La función correctiva constituye el núcleo técnico de la gestión disciplinaria y se materializa a través del impulso, análisis y decisión de las actuaciones que buscan determinar la posible responsabilidad disciplinaria de servidores y exservidores públicos. Durante el primer semestre de 2025, la OCDI adelantó esta labor con rigor jurídico, garantizando el debido proceso, la legalidad de los actos y el cumplimiento de los términos establecidos en la Ley 1952 de 2019. A continuación, se presentan los principales resultados de esta gestión.

### 1.1. Actuaciones tramitadas en el periodo:

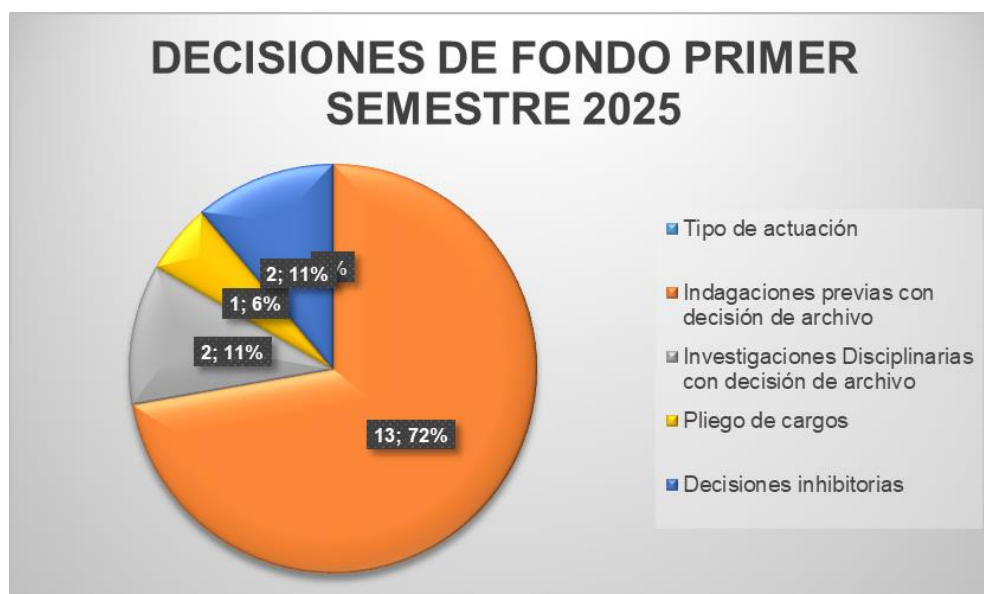
Durante el primer semestre de 2025, la Oficina de Control Disciplinario Interno tramitó un total de cincuenta y dos (52) actuaciones disciplinarias. De estas, treinta y siete (37) correspondieron a nuevas actuaciones iniciadas en 2025, catorce (14) a la vigencia 2024 y una (1) se encontraba activa desde 2023. Esta distribución evidencia la gestión continua, técnica y oportuna de los procesos en curso, así como el control efectivo del despacho frente a las actuaciones de vigencias anteriores.



Es pertinente resaltar que todas las actuaciones iniciadas en años previos a 2023 ya han sido tramitadas y decididas en su totalidad, lo que refleja una gestión disciplinaria responsable y rigurosa, y evita la materialización de riesgos como la prescripción de la acción disciplinaria o la impunidad por inactividad procesal.

## 1.2. Decisiones de fondo proferidas durante el primer semestre:

En este periodo, la Oficina profirió dieciocho (18) decisiones de fondo, entre las que se incluyeron decisiones de archivo, autos inhibitorios, remisiones por competencia y formulación de cargos. Cada decisión fue adoptada con base en criterios de razonabilidad jurídica, análisis probatorio y valoración objetiva de los hechos, en cumplimiento de los principios que rigen el procedimiento disciplinario. Esta gestión se desarrolló con un enfoque garantista, procurando siempre la protección de los derechos de los sujetos procesales y la observancia del debido proceso.



En cuanto a las decisiones de fondo proferidas por la Oficina, se observa que la mayoría correspondieron a indagaciones previas con decisión de archivo (13 casos), lo que evidencia el cumplimiento del deber de verificar de manera preliminar la existencia de méritos para abrir una investigación formal. Así mismo, se archivaron 2 investigaciones disciplinarias, se profirieron 2 decisiones inhibitorias y se formuló 1 pliego de cargos, lo cual refleja una gestión procesal diferenciada, con decisiones ajustadas al marco normativo y sustentadas en el análisis riguroso de los elementos fácticos, jurídicos y probatorios de cada caso. Este balance da cuenta del carácter técnico y garantista de las actuaciones adelantadas, evitando aperturas innecesarias, y asegurando la eficacia del control disciplinario interno y la optimización del funcionamiento de la administración pública.

En relación con las decisiones de archivo proferidas durante la vigencia, es pertinente indicar que desde la OCDI se identificaron oportunidades de mejora que involucran diferentes áreas de la entidad, motivo por el cual se ordenó su remisión con recomendaciones a las diferentes unidades de gestión para que

se estudie la viabilidad de llevar a cabo acciones que permitan subsanar posibles falencias o debilidades, contribuyendo así a la mejora continua en la entidad.

### 1.3. Actuaciones disciplinarias en etapa de instrucción durante el primer semestre:

Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2025, la Oficina de Control Disciplinario Interno avocó conocimiento y tramitó un total de cincuenta y dos (52) actuaciones disciplinarias, distribuidas de la siguiente manera:

Tipo de actuación	Cantidad
Indagaciones previas	12
Investigaciones Disciplinarias	16
Evaluadas	24
Total	52

Esta distribución evidencia una carga activa significativa, así como el cumplimiento de la función instructora de manera progresiva, estructurada y conforme a los tiempos establecidos en la normativa vigente. El número de expedientes en análisis refleja el rigor con el que la oficina valora la procedencia jurídica y fáctica de cada actuación antes de proferir decisiones de fondo, lo que permite garantizar el respeto al debido proceso y la economía procesal.

### 1.4. Relación de autos proferidos durante el primer semestre de 2025:

Para el impulso procesal de estas actuaciones, la Oficina profirió un total de ciento diecinueve (119) autos, en cumplimiento de los principios de celeridad, continuidad y legalidad que rigen el procedimiento disciplinario, en las siguientes categorías y cantidades:

CATEGORÍA DEL AUTO	CANTIDAD
Auto aclaratorio	2

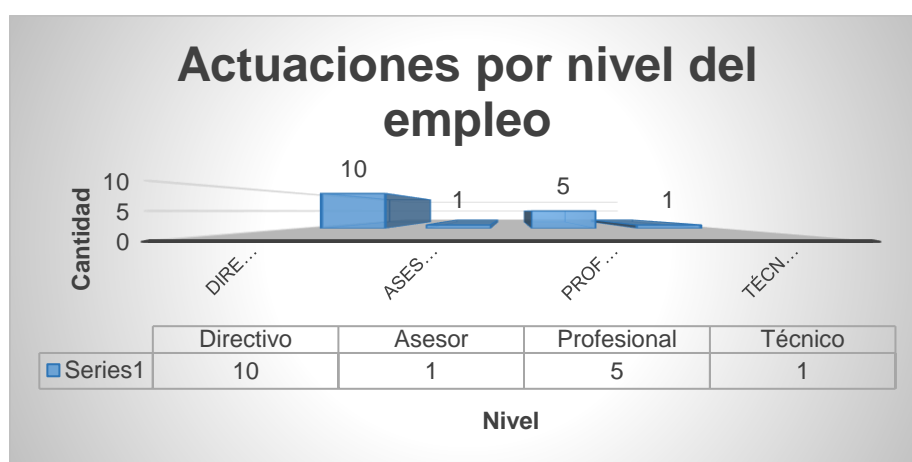
CATEGORÍA DEL AUTO	CANTIDAD
Auto que ordena abrir investigación disciplinaria	7
Auto de archivo	11
Auto de designación	37
Auto de Indagación Previa	7
Auto de remisión por competencia	2
Auto de trámite	7
Auto inhibitorio	2
Auto que admite o inadmite recurso	1
Auto que autoriza entrega de copias.	14
Auto que ordena práctica de pruebas.	15
Auto que incorpora documentos	2
Auto que niega o rechaza recurso de reposición	1
Auto que ordena Cierre de la Investigación Disciplinaria	6
Auto que reconoce personería jurídica al apoderado	2
Auto que resuelve solicitud de pruebas	1
Auto que resuelve recurso de reposición	1
Pliego de cargos	1
Total autos	119



Esta información permite evidenciar, un ejercicio constante y oportuno del impulso procesal. Se destacan los 37 autos de designación, asociados al avance y distribución de las actuaciones, así como los 15 autos que ordenan práctica de pruebas, reflejo del análisis técnico de la etapa instructiva. Igualmente, se registraron 14 autos que autorizan entrega de copias, en garantía de los derechos de las partes, y 11 autos de archivo, como resultado del análisis sustantivo de los casos. El número de autos que ordenan la apertura de investigaciones (7), de indagación previa (7), y de cierre de investigación (6), dan cuenta del desarrollo completo del ciclo disciplinario. Estas cifras demuestran una actuación oportuna, estructurada y ajustada a los principios de celeridad y debido proceso, que fortalece la transparencia y eficacia del control disciplinario interno en la entidad.

### 1.5. Actuaciones por nivel de empleo:

Adicionalmente, en el marco de los procesos disciplinarios tramitados, se encuentran vinculados en la etapa de investigación disciplinaria, un total de diecisiete (17) servidores y ex servidores públicos, de los siguientes niveles:



Esta distribución permite evidenciar que las actuaciones disciplinarias han abordado posibles irregularidades en distintos niveles jerárquicos, lo que reafirma el principio de igualdad ante la ley y el compromiso de la OCDI con una gestión objetiva, técnica y sin sesgos. Asimismo, refleja la cobertura institucional del control disciplinario interno, que actúa conforme a criterios de legalidad y sin distinción del nivel de responsabilidad del servidor vinculado.

### 1.6. Origen de las actuaciones tramitadas durante el periodo:

Por otra parte, es necesario destacar que, durante el primer semestre de 2025, del total de las actuaciones tramitadas, nueve (9) tuvieron origen en las quejas presentadas por aquellos ciudadanos que consideraron vulnerados sus derechos como consecuencia de las posibles acciones u omisiones

en el cumplimiento de los deberes de los servidores y ex servidores del Idartes, las cuales fueron tramitadas en forma oportuna, garantizando así la interacción de la administración con la ciudadanía.

Para la presentación de quejas relacionadas con presuntos actos de corrupción, se encuentra habilitado un botón en la página web de la entidad; no obstante, se mantienen los canales institucionales dispuestos para la recepción y atención de quejas en general.

De igual forma, se dio trámite a diez (10) informes presentados por los servidores públicos, quienes en ejercicio de sus funciones consideraron pertinente comunicar a la OCDI sobre posibles irregularidades con incidencia disciplinaria, observadas por su parte. De manera concomitante, se adelantaron las actuaciones correspondientes para atender dieciocho (18) traslados por competencia realizados por los entes de control a esta oficina.

Con el trámite oportuno de las quejas, informes y traslados por competencia, se evitó la materialización de riesgos asociados al vencimiento de términos y los de prescripción de la acción disciplinaria y se logró contribuir de manera eficaz y eficiente a la mejora continua de la gestión pública.

## **2. Gestión de la función preventiva**

La función preventiva representa una línea estratégica de la Oficina de Control Disciplinario Interno, orientada a anticipar situaciones que puedan derivar en faltas disciplinarias, mediante la sensibilización, formación y generación de conocimiento al interior del Instituto Distrital de las Artes – Idartes. Esta función se desarrolla de forma transversal, en articulación con otras dependencias, y en coherencia con los principios de integridad, transparencia y eficacia del servicio público.

### **2.1. Planificación técnica desde la OCDI:**

La gestión preventiva durante el primer semestre de 2025 se fundamentó en un análisis detallado de los patrones de riesgo disciplinario observados en vigencias anteriores, en especial las causas recurrentes detectadas en las quejas, informes internos y traslados de entes de control del año 2024. Con base en este diagnóstico, la oficina formuló un plan de trabajo preventivo, con enfoque pedagógico y técnico, priorizando temas como conflicto de intereses, deberes funcionales y uso adecuado de recursos.

Este plan contempló acciones dirigidas a todos los servidores públicos de planta, pero también a los contratistas, quienes, aunque no son sujetos disciplinables en el marco de la Ley 1952 de 2019, forman parte fundamental del desarrollo de la misión institucional y cumplen roles clave en la operación administrativa y misional del Idartes. Su inclusión en las acciones de sensibilización y formación fue un factor estratégico para fortalecer la cultura de legalidad y la apropiación colectiva del cumplimiento normativo.

### **2.2. Actividades preventivas institucionales:**

Durante el semestre, se ejecutaron diversas acciones con amplio alcance a través de los canales institucionales, entre las que se destacan:

- Publicación en la Intranet institucional de dos piezas pedagógicas orientadas a reforzar buenas prácticas funcionales y prevenir conductas disciplinables. La primera abordó el conflicto de interés, explicando de manera sencilla su definición, manifestaciones y la importancia de su gestión oportuna; la segunda estuvo enfocada en la actualización de datos de contacto en la hoja de vida, resaltando su obligatoriedad y los beneficios de contar con información actualizada para efectos de notificación. Así mismo, se elaboraron los contenidos de una tercera pieza que se proyecta publicarla en el mes de julio, relacionada con la prevención del acoso laboral, como parte del compromiso institucional por consolidar entornos laborales respetuosos y seguros.
- Participación activa en la jornada de inducción y reinducción liderada por la Subdirección Administrativa y Financiera, donde la OCDI socializó aspectos fundamentales del régimen disciplinario, el rol del servidor público y los canales institucionales para la presentación de quejas e informes.
- Se gestionó, con el Colegio Colombiano de Abogados Disciplinarios – CCAD una Jornada de sensibilización gratuita sobre conflicto de interés, dirigida a los niveles directivos del Instituto, la cual se llevó a cabo en el mes de junio y fue orientada por el Dr. Héctor Enrique Ferrer Leal, abogado experto en derecho disciplinario, docente universitario, litigante y socio fundador de su propia firma, además de miembro activo del CCAD. Esta actividad tuvo como objetivo brindar herramientas conceptuales y prácticas para la identificación, gestión y prevención del conflicto de interés en la gestión pública, con énfasis en su impacto disciplinario, los deberes de abstención y los riesgos asociados a la toma de decisiones en escenarios de posible interferencia personal o institucional, así como los asuntos relacionados con inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos. La jornada promovió la reflexión sobre casos concretos y el fortalecimiento de capacidades en los líderes institucionales para actuar con claridad y oportunidad frente a este tipo de situaciones.

### **2.3. Formación del equipo de trabajo de la OCDI para contribuir al fortalecimiento institucional:**

Durante el primer semestre de 2025, el equipo de trabajo de la Oficina de Control Disciplinario Interno fortaleció sus capacidades técnicas y preventivas a través de espacios de formación, análisis interno y articulación institucional. En primer lugar, las integrantes de la OCDI participaron de manera virtual en las capacitaciones distritales convocadas por la Secretaría Jurídica Distrital – Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, lo que permitió la actualización jurídica y el fortalecimiento de su capacidad técnica para afrontar nuevos desafíos en materia disciplinaria.

Así mismo, se promovieron espacios internos de análisis preventivo, orientados a revisar las tendencias en la presentación de quejas, identificando vacíos normativos o procedimentales en distintas unidades de gestión, lo que conllevó a la construcción de insumos para la formulación de recomendaciones preventivas dirigidas a otras dependencias del Instituto. Dichas recomendaciones se incorporaron especialmente en las decisiones de fondo proferidas por la OCDI, en particular a través de los autos de

archivo, los cuales fueron remitidos a las unidades de gestión responsables para que, en el marco de sus competencias legales y funcionales, evaluaran y definieran las acciones o gestiones administrativas necesarias para prevenir la repetición de hechos similares o corregir eventuales deficiencias operativas.

#### **2.4. Impacto institucional:**

Las acciones ejecutadas durante el primer semestre de 2025 estuvieron orientadas a fortalecer progresivamente el rol técnico-preventivo de la Oficina de Control Disciplinario Interno al interior del Idartes, mediante estrategias que buscan traducir el lenguaje jurídico del derecho disciplinario en herramientas útiles y aplicables a la gestión cotidiana de las y los servidores y contratistas de la entidad. Este enfoque, de carácter pedagógico, oportuno y contextualizado, ha contribuido a mejorar la comprensión del régimen disciplinario como parte integral de la buena administración pública, más allá de su dimensión sancionatoria.

Como consecuencia de esta gestión, se ha contribuido a reducir la ocurrencia de faltas derivadas del desconocimiento normativo, especialmente en temas como los deberes funcionales, la gestión del conflicto de intereses y las actuaciones con posibles implicaciones éticas o legales. Las jornadas de capacitación, la difusión de contenidos pedagógicos, y las recomendaciones preventivas incluidas en las decisiones de fondo, han favorecido la identificación temprana de situaciones de riesgo y la activación de rutas institucionales de mejora en coordinación con las distintas unidades de gestión del Instituto.

Este trabajo preventivo ha contribuido al fortalecimiento progresivo de la cultura institucional en torno a la integridad, la responsabilidad y el servicio público, permitiendo que la OCDI empiece a ser reconocida no solo por su función instructora, sino también por su papel en la promoción de prácticas administrativas más conscientes, informadas y alineadas con la legalidad. El enfoque formativo adoptado ha favorecido una mayor apropiación del control disciplinario como una herramienta de orientación y garantía, útil para prevenir riesgos, proteger el interés general y avanzar hacia entornos laborales respetuosos y técnicamente sólidos.

De esta manera, el impacto de la función preventiva trasciende lo operativo y se proyecta como un componente estructural del fortalecimiento institucional del Idartes, en articulación con las políticas de integridad, la gestión del conocimiento y el mejoramiento continuo.

### **3. Cumplimiento de Informes de Ley y de Gestión**

La Oficina de Control Disciplinario Interno presentó de manera oportuna los informes de ley requeridos por organismos como la Procuraduría General de la Nación y la Personería de Bogotá, además de responder solicitudes particulares relacionadas con actuaciones disciplinarias en curso. Así mismo, aportó insumos técnicos para la elaboración de informes institucionales a cargo de otras unidades de gestión, en cumplimiento de sus funciones de articulación y apoyo técnico-jurídico. De igual forma,

garantizó la actualización y publicación de la información disciplinaria en el micrositio institucional disponible en la página web del Idartes.

En cumplimiento de lo establecido en la Directiva 008 de 2021 de la Secretaría Jurídica Distrital, la OCDI elaboró y remitió ante la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios – DDAD el informe correspondiente al primer semestre de 2025, sobre las actuaciones relacionadas con presuntos actos de corrupción que fueron objeto de conocimiento por parte de esta Oficina. El informe dio cuenta de los expedientes en los que se adelantaron actuaciones con indicios de posibles vulneraciones al principio de integridad, afectaciones al patrimonio público o favorecimiento indebido de intereses particulares. Este ejercicio, además de cumplir una exigencia normativa, refuerza los principios de transparencia, trazabilidad y control preventivo, al permitir el monitoreo institucional de este tipo de conductas y generar alertas para el fortalecimiento de la gestión preventiva y el análisis de riesgos disciplinarios.

Finalmente, se presentó el informe de transparencia requerido por la OAPTI, relacionado con las actividades de competencia de la OCDI, en el marco de las obligaciones establecidas en materia de gestión institucional y rendición de cuentas.

## **4. Aportes al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

### **4.1. Manuales, procedimientos y formatos:**

Durante el primer semestre de 2025, se inició la actualización del procedimiento “Primera Instancia – Etapa de Instrucción”, como parte de las acciones de mejora continua del proceso de control disciplinario interno, y a propósito de la modificación a la estructura organizacional del Idartes promovida mediante el Acuerdo 002 de 2025 que implementó la división de roles del proceso disciplinario en la entidad, para lo cual se ha venido trabajando articuladamente con la Oficina Jurídica y la Dirección General para la estructuración de los procedimientos de juzgamiento y segunda instancia disciplinaria.

También, se realizaron mesas de trabajo conjuntas con la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información – OAPTI, orientadas a revisar la estructura de los nuevos procedimientos, ajustar contenidos normativos y fortalecer su articulación con el Sistema Integrado de Gestión. La nueva versión del procedimiento se encuentra en etapa de validación y se proyecta su publicación para el segundo semestre de 2025.

En este mismo periodo, se llevó a cabo la actualización de la caracterización del proceso, así como de los formatos asociados, incluyendo:

- Auto de “Obedézcase y Cúmplase”, ajustado conforme a lineamientos de lenguaje claro y técnica jurídica.
- Formato de evaluación de expedientes disciplinarios, implementado como herramienta de análisis interno para apoyar la toma de decisiones en etapas iniciales del proceso.

Estas acciones contribuyen a la estandarización documental del proceso disciplinario, a su trazabilidad y a la mejora de la gestión técnica y administrativa de la Oficina.

#### **4.2. Gestión de riesgos del proceso disciplinario**

Durante el semestre, se realizó el reporte de seguimiento a los riesgos de gestión y corrupción asociados al proceso de Control Disciplinario Interno, a través de la plataforma Pandora, dentro de los plazos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información – OAPTI, en cumplimiento del cronograma institucional.

En atención a las recomendaciones emitidas por la tercera línea de defensa (Área de Control Interno), y con el acompañamiento técnico de la segunda línea de defensa (OAPTI), se procedió a la actualización de algunas actividades orientadas a mitigar los riesgos de gestión, las cuales fueron implementadas y reportadas con sus respectivos soportes en seguimiento y continuidad a lo presentado en el tercer informe cuatrimestral de 2024.

Es importante señalar que, durante este periodo, no se materializaron riesgos de gestión ni riesgos de corrupción identificados para la OCDI, lo que evidencia el control preventivo y el cumplimiento de las acciones diseñadas para su mitigación.

#### **4.3. Indicadores de gestión:**

En cumplimiento de las instrucciones impartidas a nivel institucional por la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información – OAPTI, se realizó la revisión y ajuste de los indicadores de gestión de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Como resultado de este proceso, se mantuvo el indicador asociado al seguimiento y trámite de los asuntos disciplinarios, por su utilidad para monitorear de forma periódica la recepción, registro y gestión oportuna de quejas, informes y remisiones.

Adicionalmente, se creó un nuevo indicador orientado a medir las decisiones proferidas dentro de los procesos disciplinarios, con el fin de evaluar el cumplimiento de los términos procesales y asegurar el cierre oportuno de las actuaciones. La articulación de ambos indicadores permite fortalecer el análisis integral de la gestión disciplinaria, al incorporar tanto el componente operativo como los resultados sustantivos. De acuerdo con lo establecido, su reporte debe realizarse durante el mes de julio.

### **5. Logros Relevantes**

- Cumplimiento del 100 % de decisiones programadas: Durante el primer semestre de 2025, la OCDI alcanzó el 100 % de cumplimiento en la emisión de las decisiones disciplinarias programadas, garantizando el cierre oportuno de las actuaciones y el respeto a los términos

procesales establecidos. Este resultado refleja una gestión eficiente, planificada y comprometida con la legalidad y la seguridad jurídica.

- **Optimización del impulso procesal:** Se fortaleció el seguimiento interno de los procesos mediante estrategias que permitieron agilizar el trámite de las actuaciones, mejorar la asignación de tareas y reducir tiempos de espera entre etapas. Esto se tradujo en un impulso procesal más dinámico y coherente con los principios de celeridad y eficiencia que rigen el procedimiento disciplinario.
- **Cobertura amplia en actividades pedagógicas:** La Oficina amplió su presencia institucional a través de jornadas de socialización, espacios formativos y estrategias preventivas dirigidas a distintas dependencias del Instituto. Estas acciones permitieron acercar el régimen disciplinario a las y los servidores públicos, promoviendo el conocimiento de sus deberes y fortaleciendo la cultura de lo público.
- **Posicionamiento de la OCDI como actor estratégico para la integridad institucional:** Durante el semestre, la actuación oportuna, técnica y articulada de la Oficina ha contribuido a fortalecer su reconocimiento dentro de la entidad como un equipo comprometido con la legalidad y el mejoramiento institucional. A través del ejercicio preventivo, pedagógico y del trámite disciplinario riguroso, la OCDI ha venido consolidándose como un referente en la promoción de comportamientos íntegros y del respeto por la función pública.

## **6. Retos y Perspectivas para el Segundo Semestre**

- **Profundización en el enfoque diferencial y de género en acciones preventivas:** Un reto clave para la Oficina es avanzar en la incorporación efectiva del enfoque diferencial y de género en las estrategias de prevención disciplinaria. Si bien se han adelantado acciones pedagógicas generales, es necesario diseñar e implementar contenidos que reconozcan las distintas realidades, roles y condiciones de las personas que integran el Instituto. Esto permitirá identificar con mayor precisión los riesgos asociados a prácticas discriminatorias, violencias o desigualdades en el entorno laboral, y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la garantía de derechos.
- **Articulación interinstitucional y con otras entidades especializadas para la gestión del riesgo disciplinario:** fortalecer los canales de articulación con otras áreas del Instituto y con entidades que cuentan con experiencia técnica en materia disciplinaria. Esta articulación permitiría compartir buenas prácticas, identificar factores de riesgo comunes, promover acciones preventivas conjuntas y consolidar una cultura institucional orientada a la integridad. Avanzar en este frente es clave para anticiparse a posibles situaciones que puedan derivar en



faltas disciplinarias y para afianzar una visión estratégica del control disciplinario en el marco del cumplimiento de los fines del Estado.

- Con base en el análisis y resultados de los procesos disciplinarios tramitados, continuar dando recomendaciones a las diferentes unidades de gestión, con el propósito de seguir fortaleciendo la gestión institucional y prevenir la ocurrencia de conductas que puedan comprometer el ejercicio de la función pública y socializar, con el equipo directivo, aquellas que sean transversales a todos los procesos.

Cordialmente,

**LUZ MARITZA AMAYA HURTADO**

Jefe Oficina Control Disciplinario Interno

Suministró información:	Sandra Cubillos – Profesional especializada OCDI
Proyectó y ajustó:	Maryland Padilla Pedraza – Contratista OCDI.
Revisó:	Luz Maritza Amaya Hurtado – Jefe OCDI.





Radicado: **20254010434193**

Fecha 15-07-2025 14:06

**Documento 20254010434193 firmado electrónicamente por:**

**LUZ MARITZA AMAYA HURTADO**, Jefe OCDI, Control Disciplinario, Fecha de Firma: 15-07-2025  
14:12:40

Anexos: 1 folios



591e95c4037953c689bb3f6c5e238850773f9c04381bf202e56f545bd809c1b9

