

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	31	Mes:	12	Año:	2025
------------------------------	------	----	------	----	------	------

Informe No.	SECI No. -25 Requerimiento Legal Interno - Informe Final: X
Nombre del Seguimiento	Seguimiento de evaluación al Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios
Objetivo del Seguimiento	Evaluar el cumplimiento del Procedimiento GPAD- asociado al Proceso de Control Interno Disciplinario, a partir de la verificación de: • Riesgos asociados al Proceso (Riesgos de gestión, Corrupción y Seguridad de la Información). • Indicadores de gestión del proceso. • Controles del proceso de Investigación Disciplinaria y normatividad asociada. • Gestión Documental (TRD, transferencias documentales, organización documental). • Riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información.
Alcance del Seguimiento	Validación de la aplicación de las ley 1952 de 2019, ley 1474 de 2011, ley 2094 de 2021 en lo que respecta al ejercicio de las acciones disciplinarias al interior de la ADRES para las vigencias 2024 y 2025.
Normatividad	• Constitución Política de Colombia. • Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario. • Ley 2094 de 2021. • Ley 190 de 1995. • Ley 1474 de 2011. • Ley 2541 de 2025 • Resolución 597 del 25 de marzo de 2022. • Resolución 0152249 del 01 de noviembre de 2024

1. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES

La Oficina de Control Interno incluyó en su Plan de Auditoría para la vigencia 2025 seguimiento al Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios del 2024 y 2025, cuya ejecución es responsabilidad del Grupo de Control Interno Disciplinario, de la Dirección Administrativa y Financiera artículo 2 Resolución 0152249 de 2024.

1. CRITERIOS DE AUDITORIA

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

- Ley 2094 de 2021 por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."
- Circular 100-006 de 2022 – Procuraduría General de la Nación: Lineamientos sobre aplicación del Código General Disciplinario.
- Resolución 0152249 del 01 de noviembre de 2024. Por la cual se deroga la Resolución 526 de 2022, y se conforman unos grupos de trabajo, en la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

ARTÍCULO 2º. Conformar en la Dirección Administrativa y Financiera los siguientes Grupos de Trabajo:

- 1.1. Grupo de Gestión del Talento Humano.
- 1.2. Grupo de Gestión Financiera Interna.
- 1.3. Grupo de Gestión Administrativa y Documental.
- 1.4. Grupo de Gestión de Contratación.
- 1.5. Grupo de Control Disciplinario Interno.
- 1.6. Grupo de Servicio al Ciudadano.

ARTÍCULO 13º. Asignar las siguientes funciones al Grupo de Control Disciplinario Interno de la Dirección Administrativa y Financiera:

1. Ejercer la función disciplinaria en la ADRES en la etapa de instrucción, de acuerdo con la Constitución Política, la ley y las disposiciones convencionales vigentes.
2. Recibir y tramitar las denuncias, quejas o informes por conductas constitutivas de faltas disciplinarias en que puedan incurrir los servidores y exservidores públicos de la ADRES.
3. Sustanciar sobre la procedencia o no de la acción disciplinaria, la indagación previa, la investigación disciplinaria, la formulación de cargos o el archivo de los procesos, observando las normas legales vigentes y los principios que rigen el procedimiento disciplinario.
4. Practicar las pruebas dentro de los procesos disciplinarios conforme con la comisión otorgada por el Director Administrativo y Financiero.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

5. Elaborar los oficios y demás documentos que se deban expedir con ocasión de la queja, informe o de la actuación disciplinaria de acuerdo con la ley y las instrucciones impartidas.
6. Argumentar jurídicamente, con base en el análisis de los hechos y de las pruebas obrantes en los expedientes disciplinarios, los proyectos de autos que deban someterse a consideración y firma del Director Administrativo y Financiero.
7. Notificar y comunicar las decisiones adoptadas en los procesos disciplinarios.
8. Remitir a segunda instancia los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones proferidas por la autoridad disciplinaria de instrucción.
9. Promover estrategias que fomenten la conducta ética de los servidores públicos de la ADRES y coordinar el diseño de programas para la prevención y represión de las faltas disciplinarias.
10. Presentar informes de sus actuaciones a los entes de control, cuando estos lo requieran.
11. Enviar a la Procuraduría General de la Nación las investigaciones que esta deba asumir en virtud del poder disciplinario preferente.
12. Remitir las investigaciones a los organismos o entidades judiciales, cuando haya mérito para ello.
13. Mantener el control, registro y actualización de las quejas y de los procesos disciplinarios adelantados en la etapa de instrucción.
14. Recopilar y mantener actualizada la normatividad disciplinaria y divulgarla.
15. Las demás que le sean asignadas al Grupo de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

2. Limitaciones a la evaluación:

La evaluación se encuentra limitada por la reserva legal de la actuación disciplinaria, establecida en el artículo 115 de la Ley 1952 de 2019, la cual restringe el acceso a la información y actuaciones disciplinarias hasta tanto se cite a audiencia y se formule pliego de cargos, o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

3. Planeación.

Mediante oficio Nro. 20251100104153 de noviembre 04 de 2025, se solicitó al Grupo Oficina de Control Interno Disciplinario, la relación de procesos disciplinarios vigentes y se comunicó el inicio del seguimiento de evaluación al Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios, para el período comprendido entre el 01 de enero de 2024 y octubre de 2025.

1. Relación de los aplicativos que se utilizan para el desarrollo de los procedimientos.
2. Manuales de Usuarios y técnicos de los aplicativos utilizados en desarrollo de los procedimientos.
3. Usuarios (funcionarios) autorizados para administrar dichas aplicaciones.
4. Mapa de Riesgos y controles del proceso.
5. Indicadores de Plan de acción asociados al procedimiento con sus elementos de medición y evidencias de soporte.
6. Base de datos de los procesos que actualmente se gestionan, según el estado o etapa en la que se encuentren, desde el 01 de enero de 2024 y hasta el mes de octubre de 2025, que especifique número de la radicado, disciplinable, estado, origen de la queja o informe.
7. Relación de asuntos terminados, clasificados de acuerdo con el tipo de terminación (inhibitorio, archivo, fallo), 2024 y 2025.
8. Relación de casos remitidos por competencia o que hayan sido solicitados por poder preferente.
9. Descripción de los mecanismos de custodia de la información.
10. Recursos interpuestos y recursos resueltos desde enero de 2024 a octubre de 2025.

GESTIÓN PREVENTIVA DISCIPLINARIA

1. Cantidad de Acciones preventivas disciplinarias formuladas para el 2024 y 2025.
2. Totalidad de Acciones preventivas disciplinarias aprobadas para el 2024 y 2025.
3. Cronograma de actividades programadas para el proceso en el Plan de Acción Integrado Anual. - Planeación de actividades de prevención del 2024 y 2025. Y el soporte de ejecución

PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE LAS NOVEDADES DISCIPLINARIAS.

1. Base de quejas recibidas en el 2024 y 2025.
2. Cantidad de denuncias recibidas por el correo electrónico

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

denunciacorrupcion@adres.gov.co en el 2024 y 2025.

3. Cantidad de denuncias recibidas por otros canales de la entidad PQRSD durante el 2024 y 2025.
Relación de asuntos terminados, clasificados de acuerdo con el tipo de terminación (inhibitorio, archivo, fallo), en el 2024 y 2025.

PROCEDIMIENTO ETAPA DE INSTRUCCIÓN.

1. Totalidad de Autos de apertura de indagación previa en 2024 y 2025.
2. Cantidad de procesos de investigación disciplinaria y autos de apertura en el 2024 y 2025.
3. Cantidad de expedientes disciplinarios remitidos a la Procuraduría General de la Nación para la etapa de juzgamiento en el 2024 y 2025.
4. Prueba de recorrido el día 10 de diciembre de 2025.

Respuesta informe preliminar del Grupo de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Mediante el aplicativo Microsoft Teams, el día 30 de diciembre de 2025, la Coordinadora del Grupo de la Oficina de Control Interno Disciplinario manifestó su conformidad con el contenido del informe preliminar radicado No. 20251100130373, de fecha 22 de diciembre de 2025.

2. Universo de Base de Datos.

Mediante el oficio Radicado con el Nro. **20251100104153** del 4 de noviembre de 2025, se efectuó requerimiento al grupo de control interno disciplinario para que hiciera entrega de manera electrónica de la siguiente información:

- 2.1 Relación de los aplicativos que se utilizan para el desarrollo de los procedimientos.
- 2.2 Manuales de usuarios y técnicos de los aplicativos utilizados en desarrollo de los procedimientos.
- 2.3 Usuarios (funcionarios) autorizados para administrar dichas aplicaciones.
- 2.4 Mapa de Riesgos y controles del proceso.
- 2.5 Indicadores del Plan de acción asociados al procedimiento, incluyendo sus elementos de medición y las evidencias de soporte correspondientes.
- 2.6 Base de datos de los procesos que se encuentran actualmente en gestión, detallando el estado o la etapa en la que se encuentran, correspondientes al periodo del 01 de enero de 2024 hasta octubre de 2025, e indicando, para cada proceso, el número de la radicado, el disciplinable, el estado y el origen de la queja o informe.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

2.7 Relación de asuntos terminados, clasificados de acuerdo con el tipo de terminación (inhibitorio, archivo, fallo) correspondientes a los años 2024 y 2025.

2.8 Relación de casos remitidos por competencia o que hayan sido solicitados por poder preferente.

2.9 Descripción de los mecanismos de custodia de la información.

3. GESTIÓN PREVENTIVA DISCIPLINARIA.

3.1 Cantidad de Acciones preventivas disciplinarias formuladas para el 2024 y 2025.

3.2 Totalidad de Acciones preventivas disciplinarias aprobadas para el 2024 y 2025.

3.3 Cronograma de actividades programadas para el proceso en el Plan de Acción Integrado Anual. - Planeación de actividades de prevención del 2024 y 2025. Y el soporte de ejecución.

4. PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE LAS NOVEDADES DISCIPLINARIAS.

4.1 Base de quejas recibidas en el 2024 y 2025.

4.2 Cantidad de denuncias recibidas por el correo electrónico denunciacorrupcion@adres.gov.co en el 2024 y 2025.

4.3 Cantidad de denuncias recibidas por otros canales de la entidad PQRSD durante el 2024 y 2025.

4.4 Relación de asuntos terminados, clasificados de acuerdo con el tipo de terminación (inhibitorio, archivo, fallo), en el 2024 y 2025.

5. PROCEDIMIENTO ETAPA DE INSTRUCCIÓN

5.1 Totalidad de Autos de apertura de indagación previa en 2024 y 2025.

5.2 Cantidad de procesos de investigación disciplinaria y autos de apertura en el 2024 y 2025.

5.3 Cantidad de expedientes disciplinarios remitidos a la Procuraduría General de la Nación para la etapa de juzgamiento en el 2024 y 2025.

Es necesario señalar que, de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de control disciplinario, mediante el Radicado 20256500107293 del 11 de noviembre de 2025, se dio respuesta al requerimiento efectuado por la Oficina de Control Interno (OCI). Adicionalmente el 10 de diciembre de 2025 se realizó prueba de recorrido.

Con el propósito de soportar de manera objetiva y verificable el desarrollo del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno definió el universo de análisis a partir de la base de datos suministrada por el Grupo de Control Interno Disciplinario, correspondiente a las vigencias 2024 y 2025. Dicho universo constituye el insumo fundamental para la evaluación del cumplimiento normativo, la aplicación de los procedimientos disciplinarios, la gestión

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

preventiva, la identificación de riesgos y la efectividad de los controles implementados en el Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios.

La información solicitada, suministrada y analizada permitió validar la trazabilidad de las actuaciones disciplinarias, los registros documentales y las etapas procesales, así como la oportunidad y pertinencia de las decisiones adoptadas por el Grupo de Control Interno Disciplinario. Asimismo, este universo de datos facilitó la selección de muestras para la realización de la prueba de recorrido y el desarrollo del análisis cuantitativo de los procesos disciplinarios, las acciones preventivas, los riesgos, los controles e indicadores del proceso.

5.4 Universo de Base de Datos.

Mediante el oficio Radicado con el Nro. **20251100104153** del 4 de noviembre de 2025, se efectuó requerimiento al Grupo de Interno Disciplinario para que hiciera entrega de manera electrónica de lo siguiente:

- Base de procesos disciplinarios del año 2024 y 2025.
- Formatos de Autos y Notificaciones.
- Mapa de riesgos y controles al corte del 31 de octubre 2025.
- Indicadores de gestión al corte del 31 de octubre 2025.

Es necesario señalar que, de acuerdo con la información entregada por Grupo de la Oficina de Interno Disciplinario, a través del oficio Radicado No. 20256500107293 del 11 de noviembre de 2025, se dio respuesta al requerimiento realizado por la Oficina de Control Interno (OCI). En dicho reporte, se detalla la gestión del Grupo de la Oficina de Interno Disciplinario.

En materia de prevención de asuntos disciplinarios, se adelantaron 57 actuaciones preventivas, distribuidas en 30 actividades durante la vigencia 2024 y 27 durante la vigencia 2025. Así mismo, se realizaron 15 charlas de capacitación y sensibilización, correspondientes a 8 charlas en 2024 y 7 charlas en 2025, orientadas al fortalecimiento de la cultura de legalidad y al cumplimiento del régimen disciplinario.

Durante los períodos comprendidos entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de octubre de 2025, el Grupo de la Oficina de Control Interno Disciplinario recibió un total de 68 quejas, de las cuales se derivaron 50 procesos disciplinarios en curso correspondientes a las vigencias 2024 y 2025.

Del total de procesos disciplinarios, 36 se encuentran en etapa de indagación previa y 14 en etapa de investigación disciplinaria, para un total de 50 procesos activos. Así mismo, se identificó que 41 actuaciones corresponden al procedimiento en etapa de instrucción, y que durante las vigencias 2024 y 2025 se profirieron 15 autos de apertura de investigación disciplinaria.

5.5 PREVENCIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS.

La ADRES, cuenta con el procedimiento de GESTIÓN PREVENTIVA DISCIPLINARIA Código

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

GPAD-PR05 Versión 03 del 22/07/2022.

La OCI observó que mediante Plan de acción 2024 y 2025 en el periódico institucional **SINTONÍA** se publicaron capsulas informativas denominadas "Al Derecho y al Deber", en las cuales se difunden contenidos pedagógicos principalmente sobre el Código General Disciplinario, los derechos y deberes de los servidores públicos y los mecanismos institucionales de denuncia, con el fin de fortalecer la integridad y el compromiso ético en el ejercicio de la función pública. Adicionalmente se realizaron charlas, campañas de comunicación y capacitaciones de Gestión Preventiva Disciplinaria durante el 2024 y 2025:

No.	PERIÓDICO INSTITUCIONAL SINTONÍA "AL DERECHO Y AL DEBER"	CÁPSULAS INFORMATIVAS	%
1	2004	30	52.6%
2	2025	27	47.4%
TOTAL		57	100%

SINTONÍA 2024				SINTONÍA 2025			
1. ¿Qué es un proceso disciplinario?	mar-24	16. ¿Cómo inicia un proceso disciplinario?	ago-24	1.Definición de queja/ informe disciplinario	mar-25	16. Etapas del procedimiento disciplinario	ago-25
2. ¿Cuál es la ley disciplinaria vigente?		17. ¿Qué constituye falta disciplinaria?		2. ¿Qué es un proceso disciplinario? (parte 1)		17. Etapas del procedimiento disciplinario (parte 2)	
3. ¿Para qué sirve el derecho disciplinario?		18. ¿Cuáles son las causales de exclusión de responsabilidad?		3. ¿Cuál es la ley disciplinaria vigente?	abr-25	18. Etapas del procedimiento disciplinario- Fase juzgamiento (parte 3)	
4. Deberes del servidor público	abr-24	19. ¿Por qué identificar y declarar conflictos de intereses?	4. ¿Para qué sirve el derecho disciplinario?	19. La falta disciplinaria			
5. Prohibiciones para el servidor público		20. Características de los conflictos de intereses	5. Canales de denuncia	20. Faltas gravísimas	sep-25		
6. Sanciones		21. ¿Qué es corrupción?	sep-24	6. Deberes del servidor público (parte 1)		21. Faltas disciplinarias (parte 1)	
7. Derecho a la defensa desde el punto de vista del nuevo Código General Disciplinario.	may-24	22. Canales de denuncia de la ADRES		7. Deberes del servidor público (parte 2)	may-25	22. Faltas disciplinarias (parte 2)	
8. Derechos de los servidores públicos.		23. Calidad de disciplinado	8. Deberes del servidor público (parte 3)	23. Faltas disciplinaria (parte 3)		oct-25	
9. Deberes de los servidores públicos		24. Derechos del disciplinado	oct-24	9. Deberes del servidor público (parte 4)	24. Faltas gravísimas en materia contractual		
10. Etapas del procedimiento disciplinario	jun-24	25. Deberes del servidor público (parte I)	nov-24	10. Prohibiciones para el servidor público	25. Faltas gravísimas en materia contractual (segunda parte)		
11. La falta disciplinaria		26. Deberes del servidor público (parte II)		11. Sanciones	jun-25	26. Faltas gravísimas en materia contractual (tercera parte)	
12. Faltas gravísimas del servidor público		27. Prohibiciones del servidor público		12. Derecho a la defensa	jul-25	27. Etapas del proceso disciplinaria instrucción vs juzgamiento	
13. Faltas gravísimas en materia contractual	jul-24	28. Culpa y dolo	dic-24	13. Derechos servidores públicos.			
14. Etapas del procedimiento disciplinario		29. Falta disciplinaria				14. Principios del Derecho Disciplinario	

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN		Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN		Versión:	3
				Fecha:	20/05/2022

15. Fase de instrucción vs juzgamiento		30. Procedencia de la acción disciplinaria		15. Principios del Derecho Disciplinario (parte 2)	
--	--	--	--	--	--

CHARLAS EN MATERIA DISCIPLINARIA 2024		CHARLAS EN MATERIA DISCIPLINARIA 2025	
Implicaciones disciplinarias en los Derechos de Petición	abr-24	Derechos, Deberes y Prohibiciones del Servidor Público.	mar-25
Deberes del Servidor Público	may-24	Etapas del Derecho Disciplinario y Canales de Denuncia.	abr-25
Canales de Denuncia	jun-24	Clases de Pruebas en el Proceso Disciplinario.	may-25
Conflicto de Intereses	ago-24	Principios del Derecho Disciplinario.	ago-25
Corrupción – Implicaciones Disciplinarias	sep-24	Ejercicio responsable de la supervisión contractual – implicaciones disciplinarias.	sep-25
Socialización Cartilla Disciplinaria	sep-24	Socialización Cartilla Disciplinaria	nov-25
Etapas del proceso disciplinario	oct-24	Derechos, Deberes y Prohibiciones	dic-25
Derechos, Deberes y Prohibiciones	dic-24		

PLAN DE ACCIÓN 2024.

PLAN DE ACCIÓN 2024

DO1. EST1. Fortalecer el modelo de gestión del conocimiento en la Entidad	PAIA 2024 > Modelo de Gestión y operación del Conocimiento y la innovación fortalecido	Realizar jornadas de socialización y divulgación del Código General Disciplinario I semestre	01/Ene/2024 00:00	30/Jun/2024 23:59	Maria Teresa Salazar Garcia	-Actas de reuniones, listados de asistencia y pantallazos.
DO1. EST1. Fortalecer el modelo de gestión del conocimiento en la Entidad	PAIA 2024 > Modelo de Gestión y operación del Conocimiento y la innovación fortalecido	Realizar jornadas de socialización y divulgación del Código General Disciplinario II semestre	01/Jul/2024 00:00	31/Dic/2024 23:59	Maria Teresa Salazar Garcia	-Actas de reuniones, listados de asistencia y pantallazos.

Se evidenció un **INCUMPLIMIENTO PARCIAL** en cuanto a la formulación de acciones preventivas disciplinarias para el 2025 como lo indica la actividad No1. Del procedimiento **GESTIÓN PREVENTIVA DISCIPLINARIA** Código: **GPAD-PR05** Versión: **03**. Actividad:

No1 Actividad Formular acciones preventivas disciplinarias.

Descripción de la Actividad.

"Anualmente y a partir de la necesidad de evitar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones contrarios a la normatividad vigente, atribuibles a servidores de la ADRES, el Gestor de Operaciones con funciones de Control Interno Disciplinario planifica las acciones de intervención preventiva a través de estrategias informativas, teniendo en cuenta las quejas, informes oficiales o anónimos estudiados por la Oficina".

No se genera observación toda vez que se verificó que para la vigencia 2025 sí se han desarrollado acciones preventivas, entre ellas la publicación de cápsulas informativas en el periódico institucional *Sintonía*, así como la realización de charlas y capacitaciones en materia disciplinaria.

Se **recomienda** dejar evidencia explícita en el **plan de acción anual** sobre las actividades preventivas programadas para la vigencia, a fin de facilitar su trazabilidad, seguimiento y verificación en futuros procesos de control.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

5.6 QUEJAS RECIBIDAS DURANTE VIGENCIA DEL 2024 Y 2025.

Durante el período comprendido entre enero de 2024 y octubre de 2025, se registra lo siguiente:

No.	VIGENCIA	CANTIDAD PROCESOS	%
1	2024	30	44.1%
2	2025	38	55.9%
	TOTAL	68	100%

Vigencia 2024: se recibieron y gestionaron 30 con porcentaje de **44.1%** quejas disciplinarias, provenientes de diferentes fuentes (Procuraduría General de la Nación, denuncias ciudadanas, comunicaciones internas y entidades externas).

Vigencia 2025: a la fecha de corte (31 de octubre de 2025), se han recibido 38 quejas porcentaje **55.9%**, igualmente, provenientes de diferentes fuentes (Procuraduría General de la Nación, denuncias ciudadanas, comunicaciones internas y entidades externas).

Las denuncias remitidas al correo electrónico denunciacorrupcion@adres.gov.co, en el 2024 son tres (3) y para el 2025 son cuatro (4).

Conforme a la base de quejas entregada en el presente informe, se observa que la procedencia de las denuncias disciplinarias incluye tantas remisiones externas (Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, y otras entidades públicas) a través de los canales institucionales de atención ciudadana (PQRSD).

5.7 PROCESOS DISCIPLINARIOS VIGENCIA 2024 Y 2025

No.	VIGENCIA	CANTIDAD PROCESOS	%
1	2024	23	46%
2	2025	27	54%
	TOTAL	50	100%

Para el 2024 se cuenta con 23 procesos disciplinarios para un porcentaje de 46%, y para el 2025 un total de 27 para un porcentaje de 54% se observa un aumento en cuatro (4) procesos, para el 2025 en comparación al 2024.

5.8 ETAPAS PROCESALES PROCESOS 2024 Y 2025

No.	VIGENCIA	CANTIDAD PROCESOS	%
1	INDAGACIÓN PREVIA	36	72%
2	INVESTIGACION DISCIPLINARIA	14	28%
	TOTAL	50	100%

Del total de 50 procesos disciplinarios analizados, se evidencia que 36 procesos equivalentes al 72% se encuentran en etapa de indagación previa, lo cual indica que

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

aún se encuentran en fase preliminar de verificación de los hechos y 14 procesos que representan el 28% se encuentran en investigación disciplinaria reflejando que existe mérito para profundizar en el análisis de posibles faltas. En conjunto, la distribución muestra una carga procesal mayoritaria concentrada en la fase inicial del trámite disciplinario.

5.9 PROCEDIMIENTO ETAPA DE INSTRUCCIÓN.

Totalidad de autos de apertura de indagación previa en 2024 y 2025.

No.	VIGENCIA AUTOS DE INDAGACIÓN PREVIA.	CANTIDAD PROCESOS	%
1	2024	20	48.8%
2	2025	21	51.2%
TOTAL		41	100%

Del análisis de la totalidad de autos de apertura de indagación previa correspondientes a las vigencias 2024 y 2025, se observa que en dicho periodo se emitieron 41 autos en total. Para la vigencia del 2024 veinte (20) procesos el 48.8%, y para el 2025 veintiún (21) procesos el 51.2% por ciento. Lo anterior evidencia una ligera variación al alza en la apertura de indagaciones previas para el año 2025.

5.10 Cantidad de procesos de investigación disciplinaria y autos de apertura en el 2024 y 2025.

No.	VIGENCIA AUTOS DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.	CANTIDAD PROCESOS	%
1	2024	8	53.3%
2	2025	7	46.6%
TOTAL		15	100%

Del total de 15 autos de investigación disciplinaria registrados entre las vigencias 2024 y 2025, se identifica que 8 procesos (53.3%) corresponden al año 2024, mientras que 7 procesos (46.6%) pertenecen al año 2025. Lo que refleja una tendencia estable en apertura de investigaciones disciplinarias.

5.11 PROCESOS FINALIZADOS VIGENCIA 2024 Y 2025.

No.	PROCESOS FINALIZADOS	CANTIDAD PROCESOS	%
1	2004	3	50%
2	2025	3	50%
TOTAL		6	100%

De lo anterior se observó que Cinco (5) procesos culminaron con **decisión inhibitoria** al no encontrarse mérito para iniciar o continuar actuación disciplinaria.

Un (1) proceso finalizó mediante **auto de archivo**, al no existir conductas constitutivas de falta disciplinaria ni elementos para proseguir la actuación.

Una **DECISIÓN INHIBITORIA** se emite cuando, al analizar los hechos y las pruebas iniciales,

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

la autoridad disciplinaria concluye que **no existe mérito para abrir o continuar una investigación.**

Esto ocurre porque:

- No hay indicios de que se haya cometido una falta disciplinaria.
- Los hechos no están suficientemente soportados.
- Lo narrado no tiene relevancia disciplinaria.

Un **AUTO DE ARCHIVO** se expide cuando, **después de analizar el caso**, la autoridad determina que:

- No existen conductas que constituyan una falta disciplinaria, y no hay elementos adicionales que permitan continuar con la actuación.

“ARTÍCULO 250. Archivo definitivo. El archivo definitivo de la actuación disciplinaria procederá en cualquier etapa, cuando se establezcan plenamente los presupuestos enunciados en el presente código.”

Es decir: **se revisó el caso y se comprobó que no hay ninguna falta disciplinaria que investigar**, por lo que se ordena archivarlo definitivamente.

Procesos remitidos por competencia a otras entidades públicas.

No.	AÑO	ASUNTO	TRAMITE
1	2004	Diligencias remitidas por la Procuraduría Segunda Distrital de Instrucción - Expediente E 2023-450864.	Remisión por competencia a la Procuraduría General de la Nación 27-8-2024.
2	2024	Queja presentada Representante Legal para Asuntos Judiciales CAJACOPI EPS,	Remisión por competencia a la Procuraduría General de la Nación 5-9-2024
3	2025	Correo del 12-05-2025 suscrito por la Dirección de Otras Prestaciones.	Remisión por competencia Procuraduría General de la Nación y Fiscalía General de la Nación el 21-05-2025

De los tres (3) actuaciones analizadas se evidencia que todas fueron remitidas por competencia a la Procuraduría General de la Nación y, en un caso, adicionalmente a la Fiscalía General de la Nación. Esto demuestra que los asuntos superaban la órbita disciplinaria interna de la ADRES y requerían la intervención de autoridades con facultades disciplinarias o penales, cumpliéndose así con el deber institucional de trasladar oportunamente los hechos a las instancias competentes.

Razones de los tres traslados:

1. Primera queja:

Esta queja fue remitida a la Procuraduría por cuanto los hechos denunciados ya habían sido puestos previamente en conocimiento de ese organismo de control, el cual adelanta una investigación en curso por los mismos hechos y contra los mismos

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

posibles responsables.

En virtud del principio de unidad de investigación, así como para evitar duplicidad de actuaciones y decisiones contradictorias, corresponde que la PGN continúe con el conocimiento del asunto.

2. Segunda queja:

En este caso, los posibles hechos irregulares denunciados y la jerarquía de los presuntos responsables permiten concluir que la situación podría dar lugar al ejercicio del poder disciplinario preferente por parte de la Procuraduría General de la Nación. De acuerdo con el Código General Disciplinario, la PGN puede asumir directamente investigaciones cuando se presentan situaciones que, por su sensibilidad institucional, impacto o gravedad, ameritan la intervención del órgano de control externo. En consecuencia, se remitió la queja para que esa Procuraduría determine si ejerce dicho poder preferente.

3. Tercera queja:

La remisión obedece a que los hechos denunciados corresponden a presuntas conductas de acoso sexual, materia frente a la cual la competencia disciplinaria exclusiva recae en la Procuraduría General de la Nación, conforme a la normativa vigente y a la jurisprudencia que ha reconocido la especialidad del tratamiento disciplinario en este tipo de casos.

Por tanto, esta Dirección carece de competencia para adelantar actuaciones de fondo y debe remitir inmediatamente la queja a la PGN.

Es preciso aclarar que la ADRES cuenta con una Oficina de Control Interno Disciplinario y con procedimientos para la fase de instrucción de los procesos disciplinarios; no obstante, la normativa (Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019 y sus modificaciones) exige la debida separación entre la función de instrucción y la de juzgamiento. Por tanto, si la estructura interna de la ADRES no garantiza la independencia entre instructor y juzgador, la imposición de sanciones disciplinarias deberá ser asumida por la Procuraduría u otra autoridad competente, conforme a la ley.

“ARTÍCULO 3. Poder disciplinario preferente. La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas y personerías distritales y municipales. Igualmente, podrá asumir el proceso en segunda instancia.”

“ Ley 2094 de 2021 ARTÍCULO 3. Modifícase el Artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, el cual quedará así: ARTÍCULO 12. Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.”

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.

“ **Ley 2094 de 2021 ARTÍCULO 14.** Modifícase el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 **ARTÍCULO 93. Control Disciplinario Interno.** Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

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

5.12 REMISION DE PROCESOS DISCIPLINARIOS PARA LA ETAPA DE JUZGAMIENTO PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

Durante las vigencias 2024 y 2025, no se han remitido expedientes disciplinarios correspondientes a dichas anualidades a la Procuraduría General de la Nación para la etapa de juzgamiento.

No obstante, se precisa que en el año 2025 se efectuó una remisión a la Procuraduría General de la Nación con pliego de cargos, la cual corresponde a un expediente iniciado en la vigencia 2023.

5.13 USO DE APLICATIVOS EN EL PROCESO DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS.

El Grupo de la Oficina de Interno Disciplinario no utiliza aplicativos informáticos específicos para el desarrollo de los procedimientos asociados al Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios. Las actuaciones se adelantan mediante herramientas ofimáticas estándar y registros documentales administrados de manera manual y/o en archivos digitales institucionales, conforme a los lineamientos internos de la Entidad.

5.14 MECANISMOS DE CUSTODIA Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS.

La información disciplinaria se almacena de manera digital y física asegurando su integridad, confidencialidad y disponibilidad. Los expedientes se encuentra en carpetas físicas organizadas de acuerdo con el estado o etapa procesal, los cuales se almacenan en archivadores bajo llave ubicados en las instalaciones del Grupo Oficina de Control Interno Disciplinario de la ADRES, es importante mencionar que cada expediente se digitaliza y se almacena en el repositorio institucional de OneDrive, dentro de la estructura documental de la ADRES, bajo las políticas de seguridad y gestión de la información definidas por la Entidad.

Estos mecanismos permiten garantizar la adecuada conservación, trazabilidad y confidencialidad de la información relacionada con los procesos disciplinarios.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

5.15 RECURSOS INTERPUESTOS Y RECURSOS RESUELTOS DESDE ENERO DE 2024 A OCTUBRE DE 2025.

No se interpusieron recursos para expedientes disciplinarios de dichas vigencias, sin embargo, en el año 2024 se resolvió recurso de reposición contra auto de pruebas para un (1) expediente de la vigencia 2023.

5.16 PRUEBA DE RECORRIDO SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN AL PROCESO DE GESTIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS

En el marco de la verificación Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios, se llevó a cabo una prueba de recorrido el día 10 de diciembre de 2025, orientada a evaluar la trazabilidad, consistencia y pertinencia de las actividades contempladas en los procedimientos internos vigentes e identificar el grupo de trabajo. El ejercicio tuvo como propósito identificar la secuencia real de ejecución, validar la existencia y uso de los formatos definidos, y determinar la presencia de puntos de control que permitan garantizar la adecuada gestión de las actuaciones disciplinarias y el grupo de personal que compone al Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios.

EQUIPO DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

El Grupo de Control Interno Disciplinario está integrado por **cuatro (4) servidores**, distribuidos de la siguiente manera:

- **Un (1) Técnico Administrativo**, encargado de apoyar las labores operativas y administrativas del proceso disciplinario.
- **Dos (2) Gestores de Operaciones, Grado 06**, profesionales en Derecho, quienes desarrollan funciones de análisis, impulso procesal y gestión de actuaciones disciplinarias.
- **Un (1) Gestor de Operaciones, Grado 09**, también profesional en Derecho, quien asume responsabilidades de mayor complejidad técnica y jurídica en la conducción de los procesos disciplinarios.

ARTÍCULO 14. Modifícase el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, Control **disciplinario interno**. **PARÁGRAFO 1.** Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

La Oficina de Control Interno Disciplinario cumple con lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, en relación con los requisitos de conformación y nivel profesional de sus integrantes. La dependencia está integrada por tres abogados del nivel profesional.

Como resultado se evidencia que cada uno de los miembros del Grupo de Control Disciplinario se encuentra conformado por servidores con formación jurídica y experiencia acorde con las funciones asignadas. En este sentido, se evidenció que la conformación del Grupo de Control Interno Disciplinario **cumple con los requisitos establecidos en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019**, modificado por el artículo 14 de

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión: 3
			Fecha: 20/05/2022

la Ley 2094 de 2021, en cuanto al nivel profesional y perfil jurídico de sus integrantes.

PROCEDIMIENTO GPAD-PR01, EVALUACIÓN DE LAS NOVEDADES DISCIPLINARIAS:

El procedimiento cuenta con 4 actividades y presenta un (1) punto de control

1. Notificar o comunicar los autos, y conformar el expediente.
2. Proyectar auto Inhibitorio
3. P.C Generar la Remisión por competencia
4. Archivar los documentos soporte de la actuación

PROCEDIMIENTO GPAD -PR02 ETAPA DE INSTRUCCIÓN.

El procedimiento cuenta con 12 actividades y presenta TRES (3) puntos de control

1. Recibir queja/informe
2. Proyectar Indagación Previa
3. PC. Revisar y firmar Auto
4. Elaborar comunicaciones
5. Evaluar la indagación previa
6. PC. Proyectar y firmar Auto Investigación Disciplinaria
7. Elaborar comunicaciones y notificaciones
8. PC. Realizar cierre de investigación disciplinaria
9. Elevar Pliego de Cargo o Archivar expediente
10. Realizar remisión etapa de juzgamiento
11. Apelación Auto de Archivo remisión segunda instancia
12. Elaborar constancia de ejecutoria

PROCEDIMIENTO GPAD-PR04 DE SEGUNDA INSTANCIA:

De acuerdo con lo informado por el proceso de gestión y prevención de Asuntos Disciplinarios, manifestó que no se han adelantado procesos en segunda instancia en la entidad. Dado lo anterior, no se ha requerido la aplicación y ejecución de las actividades establecidas en este procedimiento.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS Y SUS ACTIVIDADES

PROCEDIMIENTO GPAD-PR01, EVALUACIÓN DE LAS NOVEDADES DISCIPLINARIAS. Como resultado de la prueba de recorrido realizada, se tomaron 5 procesos disciplinarios como muestra acompañada por la Coordinadora del Grupo de Control Interno Disciplinario, se evidenció que el procedimiento GPAD-PR01 se ejecuta conforme a lo establecido en el documento vigente, el cual contempla cuatro (4) actividades y un (1) punto de control.

Durante el recorrido se verificó que:

La notificación o comunicación de los autos y la conformación del expediente se realizan de a la normatividad y garantizando la trazabilidad de las actuaciones.

La proyección de autos inhibitorios se adelanta de acuerdo con el análisis jurídico del caso y se documenta dentro del expediente correspondiente.

El punto de control asociado a la remisión por competencia se encuentra

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

implementado y aplicado, permitiendo verificar la procedencia de la actuación y la correcta remisión cuando se identifica falta de competencia.

El archivo de los documentos soporte de cada actuación se realiza de forma organizada de manera física y digital, asegurando la integridad y conservación del expediente disciplinario.

En consecuencia, se concluye que el procedimiento GPAD-PR01 se encuentra debidamente implementado y en operación, con aplicación efectiva de su punto de control.

PROCEDIMIENTO GPAD-PR02 ETAPA DE INSTRUCCIÓN.

La prueba de recorrido permitió verificar que el procedimiento GPAD-PR02 – Etapa de Instrucción, el cual contempla doce (12) actividades y tres (3) puntos de control, se ejecuta de manera consistente con lo establecido en la normatividad interna y en los lineamientos del proceso disciplinario.

- La recepción de quejas o informes se realiza de manera formal y se incorpora al expediente utilizando los formatos correspondientes disponibles para el área en el aplicativo Eureka.
- La proyección de la indagación previa se adelanta conforme al análisis inicial de los hechos y elementos probatorios adjuntos en la denuncia o queja.
- El punto de control de revisión y firma de autos se aplica de manera efectiva, garantizando control jurídico previo por parte de cada uno de los miembros del grupo de control disciplinario.
- La elaboración de comunicaciones y notificaciones se ejecuta conforme a los términos legales.
- La evaluación de la indagación previa permite definir de manera motivada la continuidad o cierre de la actuación.
- El punto de control para la proyección y firma del auto de investigación disciplinaria se encuentra implementado y documentado en cada uno de los procesos.
- El punto de control asociado al cierre de la investigación disciplinaria se ejecuta conforme al procedimiento, permitiendo adoptar decisiones de fondo.
- Las actividades posteriores, tales como elevación de pliego de cargos o archivo del expediente, remisión a la etapa de juzgamiento, trámite de apelaciones y elaboración de constancias de ejecutoria, se encuentran definidas y aplicadas.

En consecuencia, se concluye que el procedimiento GPAD-PR02 se encuentra implementado, operativo y alineado con las etapas procesales disciplinarias, evidenciándose la aplicación de sus puntos de control.

PROCEDIMIENTO GPAD-PR04 DE SEGUNDA INSTANCIA.

De acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Control Interno

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Disciplinario, se evidenció que durante el período evaluado no se han adelantado procesos en segunda instancia en la entidad. En consecuencia, no ha sido requerida la aplicación de las actividades establecidas en el procedimiento GPAD-PR04

El procedimiento se encuentra **documentado y formalmente adoptado**, quedando disponible para su aplicación en caso de presentarse actuaciones disciplinarias que requieran trámite en segunda instancia.

MANIFESTACIÓN DE IMPEDIMENTOS DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

En el año 2025, desde la Oficina de Control Interno Disciplinario se remitieron a la Dirección General dos manifestaciones de impedimento para su respectivo trámite.

IMPLEMENTACIÓN DE FORMATOS INSTITUCIONALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE ACTUACIONES DISCIPLINARIAS.

El Grupo de Control Disciplinario tiene implementado catorce (14) tipos de formatos, con el fin de optimizar los tiempos de respuesta y estandarizar la comunicación frente a solicitudes, autos, comunicaciones oficiales, actas, remisiones por competencia, constancias de ejecutoria, trazabilidad de los procesos y demás documentos propios de las actuaciones disciplinarias. Esta medida contribuye a una mayor eficiencia en la gestión documental, reduce la carga operativa y facilita la emisión oportuna de respuestas ante casos similares.

5.17 Grupo de Control Interno Disciplinario adscrito a la Dirección Administrativa y Financiera.

La Oficina de Control Interno verificó que el grupo de control disciplinario depende de la Dirección Administrativa y Financiera.

En términos de buenas prácticas de control disciplinario, NO es adecuado que el proceso disciplinario dependa de la misma Dirección Administrativa y Financiera.

Cuál es la estructura recomendada.

Que el Grupo u Oficina de Control Interno Disciplinario:

Dependa directamente de la Dirección General o del representante legal u oficina. O haga parte de una dependencia independiente, pero que no esté adscrita a áreas administrativas, financieras, de talento humano o de operaciones.

5.18 Validación jurídica previa de las actuaciones del Grupo de Control Disciplinario.

Se evidenció que todas las actuaciones adelantadas por el Grupo de Control Disciplinario incluidos autos, comunicaciones oficiales, actas, remisiones y demás documentos asociados al trámite disciplinario son remitidas a la firma Quintero Navas para su revisión y aprobación antes de su emisión. Este esquema centraliza la validación jurídica del proceso; sin embargo, también genera una dependencia operativa que impacta los tiempos de respuesta y limita la autonomía funcional en el desarrollo del trámite disciplinario.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

5.19 VERIFICACIÓN MAPA DE RIESGOS Y VERIFICACIÓN DE CONTROLES E INDICADORES.

Mapa de Riesgos.

En la herramienta EUREKA, se verificó la identificación de eventos de riesgo del proceso de Contratación, asociado a los procedimientos de GCON-RG03 Gestión Contractual GCON- RS01 Gestión Contractual.

Se verificaron los riesgos del proceso, observando que tiene identificados:

1. Riesgos de corrupción uno (1) GPAD-RC01.
2. Riesgos de gestión uno (1) GPAD-RG01.
3. Riesgos de seguridad de la información tres (3) GPAD-RS01 - GPAD-RS02 - GPAD-RS03.

RIESGOS DE CORRUPCIÓN:

El Riesgo de gestión GPAD-RC01, referente a Posibilidad de recibir dádivas o beneficios a nombre propio o de terceros por decisiones ajustadas en actos administrativos o información objeto de investigación. Se evidenció que se monitoreo el 26/08/2025.

Se observó que el riesgo de gestión se encuentra en zona de riesgo inherente ALTO y después de aplicar controles se ubica el riesgo en riesgo residual MODERADO, por lo tanto, el riesgo se encuentra en la zona de aceptación de acuerdo con la política de riesgos de la entidad.

Controles:

Una vez evaluados los controles identificados para el riesgo de Corrupción y partiendo que este se encontraba ubicado en una zona ALTO, se observó disminución en la probabilidad y el impacto, ubicando el riesgo residual en zona Moderada.

RIESGOS DE GESTION:

El Riesgo de gestión GPAD-RG01, referente a Posibilidad de afectación reputacional por no adelantar la gestión del trámite disciplinario de acuerdo con los plazos establecidos por la Ley debido a Falta de atención y celeridad en la gestión de las etapas disciplinarias. Se evidenció que se monitoreo el 26/08/2024

Se observó que el riesgo de gestión se encuentra en zona de riesgo inherente MODERADO y después de aplicar controles se ubica el riesgo en riesgo residual MODERADO, por lo tanto, el riesgo se encuentra en la zona de aceptación de acuerdo con la política de riesgos de la entidad.

Controles:

Una vez evaluados los controles identificados para el riesgo de gestión y partiendo que este se encontraba ubicado en una zona MODERADA, se observa que la probabilidad

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

es baja y el impacto es menor ubicando el riesgo residual en zona MODERADA. por lo tanto, el riesgo se encuentra en la zona de aceptación de acuerdo con la política de riesgos de la entidad.

RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN:

El Riesgo de seguridad de la información GPAD-RS01 Posibilidad de afectación económica y reputacional por perdida parcial o total de la información de los expedientes físicos debido a desconocimiento o no aplicación de las políticas de seguridad y privacidad de la información, GPAD-RS02 Posibilidad de pérdida económica y reputacional por divulgación no autorizada de la información digital del proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios debido a desconocimiento o no aplicación de las políticas de seguridad y privacidad de la información, deficiencia en la autorización de permisos de acceso a la información y no contar con información sensible sin cifrado. , GPAD-RS03 Posibilidad de afectación económica y reputacional por pérdida total o parcial de la información digital del proceso de Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios debido a desconocimiento o no aplicación de las políticas de seguridad y privacidad de la información, deficiencia en la autorización de permisos de acceso a la información y ausencia de copias de respaldo o backups de la información, Se evidenció que se monitoreo los riesgos 1. GPAD-RS01 - GPAD-RS02 - GPAD-RS03. el 26/08/2025.

Se observó que el riesgo de seguridad de la información se encuentra en zona de riesgo inherente MODERADA y después de aplicar controles se ubica el riesgo en zona residual BAJO, por lo tanto, el riesgo se encuentra en la zona de aceptación de acuerdo con la política de riesgos de la entidad.

5.20 Controles:

Una vez evaluados los controles identificados para el riesgo de seguridad de la información y partiendo que este se encontraba ubicado en una zona MODERADA, se observa disminución en la probabilidad y el impacto, ubicando el riesgo residual en zona Baja.

Indicadores de Gestión.

En relación con la gestión de embargos, se precisa que este proceso cuenta con dos (2) indicadores.

1. Cumplimiento de las actividades de gestión y prevención de asuntos disciplinarios
2. Oportunidad en la atención de las quejas o informes recibidos que evidencien posibles faltas disciplinarias

Nombre	E	Valor	Meta	%	Unidad	T	C	V
Cumplimiento de las actividades de gestión y prevención de asuntos disciplinarios	●	100.00	90.00	111.11	%	⇒	Q	✓
Oportunidad en la atención de las quejas o informes recibidos que evidencien posibles faltas disciplinarias	●	100.00	90.00	111.11	%	↑	Q	✓

1. Cumplimiento de las actividades de gestión y prevención de asuntos disciplinarios

	PROCESO	CÓDIGO: CEGE-FR12
	FORMATO	VERSIÓN: 3
	INFORME DE EVALUACIÓN	FECHA: 20/05/2022

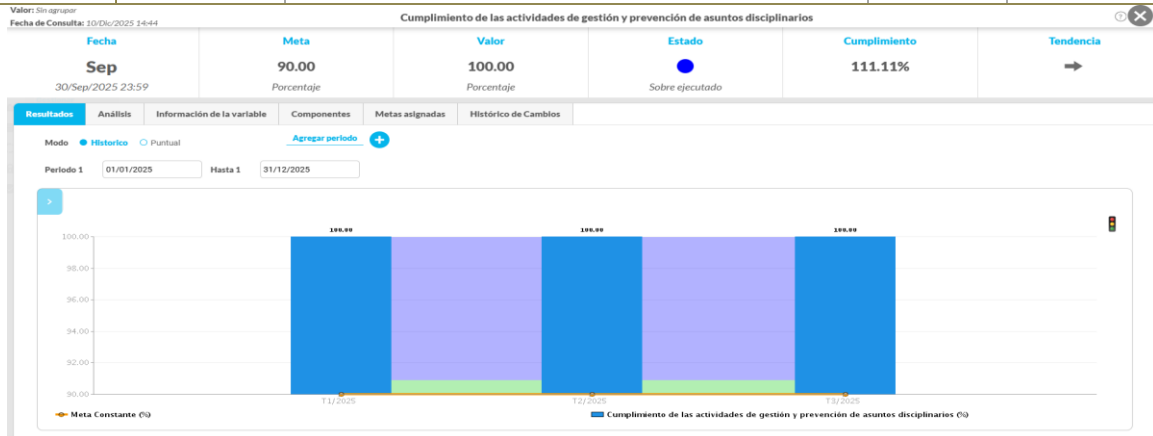


Tabla de Valores

Fecha	Unidad	Meta	Valor	Cumplimiento	Tendencia
31/Mar/2025 23:59	%	90.00	100.00	● 111.11 %	➔
30/Jun/2025 23:59	%	90.00	100.00	● 111.11 %	➔
30/Sep/2025 23:59	%	90.00	100.00	● 111.11 %	➔

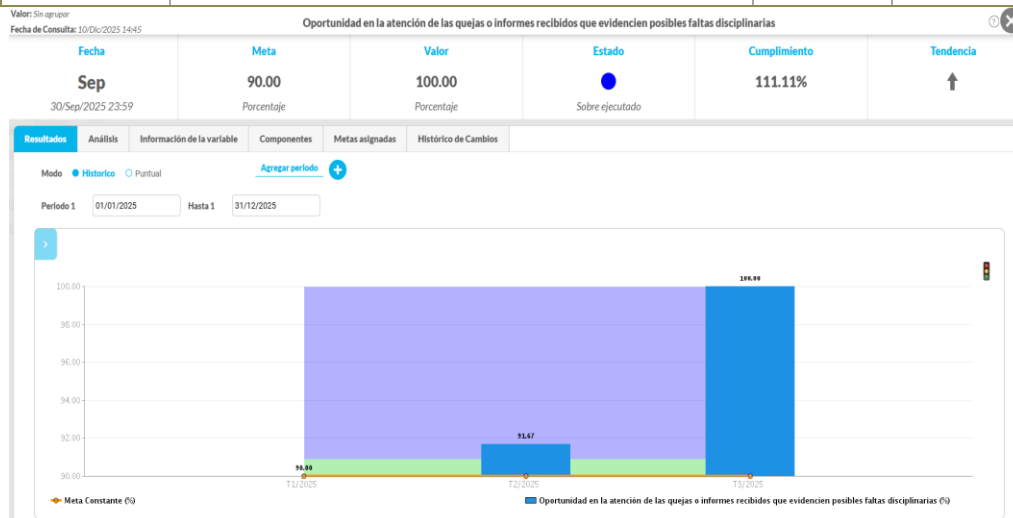
Se evidencia que la meta definida en el indicador Cumplimiento de las actividades de gestión y prevención de asuntos disciplinarios, se sobre ejecuto con cumplimiento de 100%., como se observó en el grafico del citado indicador.

- Oportunidad en la atención de las quejas o informes recibidos que evidencien posibles faltas disciplinarias

Tabla de Valores

Fecha	Unidad	Meta	Valor	Cumplimiento	Tendencia
31/Mar/2025 23:59	%	90.00	90.00	● 100.00 %	↓
30/Jun/2025 23:59	%	90.00	91.67	● 101.85 %	↑
30/Sep/2025 23:59	%	90.00	100.00	● 111.11 %	↑

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022



Se evidencia que la meta definida en el indicador Oportunidad en la atención de las quejas o informes recibidos que evidencien posibles faltas disciplinarias se sobre ejecuto con cumplimiento de 90%., como se observó en el grafico del citado indicador.

CONCLUSIONES

La ADRES cuenta con un grupo de Control Interno Disciplinario y con procedimientos para la fase de instrucción de los procesos disciplinarios; no obstante, la normativa (Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019 y sus modificaciones) exige la debida separación entre la función de instrucción y la de juzgamiento. Por tanto, la estructura interna de la ADRES no garantiza la independencia entre instructor y juzgador; para lo cual deberá analizarse la desagregación de sus correspondientes actividades con el fin de establecer una independencia para el ejercicio disciplinario en sus etapas.

La Oficina de Control Interno Disciplinario cumple con lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, en relación con que en la entidad existe una dependencia encargada de conocer y atender los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Del análisis de las quejas recibidas entre enero de 2024 y octubre de 2025 evidencia un incremento significativo en la carga disciplinaria de la entidad. Durante la vigencia 2024 se recibieron 30 quejas, equivalentes al 44.1% del total, mientras que, en 2025, a corte del 31 de octubre, se registraron 38 quejas, correspondientes al 55.9%. Este aumento en la recepción anualizada de quejas sugiere un mayor nivel de activación de los mecanismos disciplinarios, ya sea por fortalecimiento de los canales de reporte, aumento de las obligaciones de control, o mayor exposición operativa de la entidad.

De los procesos disciplinarios durante las vigencias 2024 y 2025 evidencia una tendencia incremental en la carga investigativa del Grupo de Control Disciplinario.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

En 2024 se gestionaron 23 procesos, correspondientes al 46% del total, mientras que en 2025 se reportan 27 procesos, equivalentes al 54%. Este crecimiento de cuatro (4) frente al año anterior.

Del total de 50 procesos disciplinarios, se observó una concentración significativa de la carga procesal en la etapa de indagación previa, con 36 casos que representan el 72%. Esto evidencia que la mayoría de los asuntos aún se encuentran en una fase preliminar, orientada a la verificación de los hechos y la determinación de la existencia de mérito para avanzar a investigación. Por su parte 14 procesos (28%) han progresado a la etapa de investigación disciplinaria, lo que demuestra la identificación de elementos suficientes para profundizar en el análisis de presuntas faltas.

Del análisis de los autos de investigación disciplinaria emitidos en las vigencias 2024 y 2025, se observa que la actividad investigativa del Grupo de Control Disciplinario mantiene un comportamiento regular. De los 15 autos expedidos en el periodo, 8 corresponden a 2024 (53,3%) y 7 a 2025 (46,6%), lo que evidencia una distribución casi proporcional entre ambos años.

El análisis de los seis (6) procesos disciplinarios finalizados en las vigencias 2024 y 2025 evidencia una distribución equitativa entre ambos periodos, con tres (3) decisiones concluidas en cada año, equivalentes al 50% respectivamente. Esta paridad refleja un comportamiento estable en la capacidad de cierre de actuaciones disciplinarias durante el periodo evaluado.

Asimismo, se identifica que la mayoría de los procesos finalizados cinco (5) en total culminaron mediante decisión inhibitoria, al no encontrarse mérito para iniciar o continuar la actuación, y un (1) proceso finalizó con auto de archivo, confirmando la inexistencia de conductas constitutivas de falta disciplinaria.

Se evidenció que tres (3)) Procesos fueron remitidos por competencia a la Procuraduría General de la Nación y, en un caso, adicionalmente a la Fiscalía General de la Nación. Esto indica que los asuntos superaban la órbita disciplinaria interna de la ADRES y requerían la intervención de autoridades con facultades disciplinarias o penales, cumpliéndose así con el deber institucional de trasladar oportunamente los hechos a las instancias competentes.

Durante las vigencias 2024 no se han remitido expedientes disciplinarios a la Procuraduría General de la Nación para la etapa de juzgamiento, para el año 2025 se efectuó una remisión a la Procuraduría General de la Nación con pliego de cargos, la cual corresponde a un expediente iniciado en la vigencia 2023.

En el año 2025, desde la Oficina de Control Interno Disciplinario se remitió a la Dirección General dos manifestaciones de impedimento para su respectivo trámite. Actualmente el proceso disciplinario está a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera, no es lo ideal y debe separarse para cumplir con los principios de autonomía e imparcialidad.

En la prueba de recorrido realizada al Proceso de Gestión y Prevención de Asuntos

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Disciplinarios, se concluye que los procedimientos evaluados se encuentran formalmente documentados, implementados y en operación, evidenciándose coherencia entre las actividades ejecutadas y lo establecido en los lineamientos internos vigentes. El ejercicio permitió verificar la trazabilidad de las actuaciones disciplinarias, el uso de los formatos institucionales y la aplicación de los puntos de control definidos, lo cual contribuye al adecuado desarrollo de las etapas procesales y al cumplimiento de los principios que rigen el régimen disciplinario.

Durante la prueba de recorrido se observó que todas las actuaciones disciplinarias (autos, comunicaciones, actas, remisiones, etc.) son enviadas para revisión y aprobación a un asesor de la Dirección General o a la firma externa Quintero Navas.

El Grupo de Control Disciplinario tiene implementado catorce (14) tipos de formatos, con el fin de optimizar los tiempos de respuesta y estandarizar la comunicación frente a solicitudes, autos, comunicaciones oficiales, actas, remisiones por competencia, constancias de ejecutoria, trazabilidad de los procesos y demás documentos propios de las actuaciones disciplinarias. Esta medida contribuye a una mayor eficiencia en la gestión documental, reduce la carga operativa y facilita la emisión oportuna de respuestas ante casos similares.

Se han identificado dos (2) indicadores clave para medir el desempeño del Grupo de Procesos Disciplinarios, tales como Cumplimiento de las actividades de gestión y prevención de asuntos disciplinarios - Oportunidad en la atención de las quejas o informes recibidos que evidencien posibles faltas disciplinarias.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda a la Alta Dirección evaluar la estructura organizacional actual del Grupo de Control Interno Disciplinario, con el propósito de garantizar su adscripción a una dependencia del más alto nivel jerárquico, como la Dirección General o el representante legal, y no a áreas de carácter administrativo o financiero. Lo anterior, en concordancia con las buenas prácticas en materia de control disciplinario y con los principios de independencia, imparcialidad y autonomía funcional establecidos en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

Mantener y fortalecer las acciones de prevención disciplinaria, tales como las cápsulas informativas, charlas y capacitaciones, por su impacto positivo en la legalidad y el cumplimiento del régimen disciplinario en la ADRES.

Formalizar las acciones preventivas disciplinarias en el Plan de Acción Anual. Si bien se evidenció la ejecución de actividades preventivas durante la vigencia 2025 (cápsulas informativas, charlas y capacitaciones), se recomienda dejar consignadas las acciones preventivas disciplinarias en el Plan de Acción Anual, conforme a lo establecido en el procedimiento GPAD-PR05, con el fin de mejorar la trazabilidad, seguimiento y evaluación de su cumplimiento.

Reforzar los indicadores de gestión, particularmente el indicador de oportunidad en la atención de quejas, con el fin de consolidar su cumplimiento sostenido y anticipar posibles riesgos de congestión disciplinaria ante el incremento en la

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

recepción de quejas.

Reforzar la gestión de la carga procesal en la etapa de indagación previa. Dada la alta concentración de procesos en etapa de indagación previa (72%), se recomienda adoptar medidas de priorización, seguimiento periódico y control de términos que permitan agilizar la definición de mérito para archivar, inhibir o avanzar a investigación disciplinaria, reduciendo riesgos asociados a la congestión procesal y a la posible afectación reputacional de la entidad.

Continuar fortaleciendo los controles asociados a los riesgos de corrupción y de seguridad de la información, asegurando el monitoreo y la actualización de las medidas de seguridad, especialmente en lo relacionado con el acceso, custodia y respaldo de la información disciplinaria física y digital.

3. RESPONSABLES DE LA AUDITORÍA			
Nombre	Firma	Proceso	ROLES Y RESPONSABILIDADES (Auditor líder, Auditado, Auditor, Observador, jefeOCI)
Maria Fernanda Fragozo Alvarez		Control y Evaluación de la Gestión	Auditor

Fecha de Revisión: 30/12/2025

Fecha de Aprobación: 30/12/2025

Cordialmente,

DEISY CAROLINA FLOREZ PARDO
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Maria Fernanda Fragozo Alvarez
Anexo No. ANEXO 1 - RIESGOS Y CONTROLES

CONTROL DE CAMBIOS.

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
01	20 de abril de 2018	Versión Inicial	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI
02	25 de noviembre de 2019	Estandarización Tipo, Tamaño Letra, Márgenes.	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI

	PROCESO		CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN		Código:	CEGE-FR12
	FORMATO		INFORME DE EVALUACIÓN		Versión:	3
					Fecha:	20/05/2022
		Incorporación de responsables Se ajusto el nombre del formato				
03	20/05/2022	Se suprimen firmas mecánicas y se incluye firma digital	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	
04	12/11/2024	Se actualiza logo ADRES en el formato.	Vivian Iveth Herrera Colmenares - OCI			