



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONTROL DISCIPLINARIO
INTERNO.**

BOGOTÁ, D.C., 02 JULIO 2026

OCI-INFORME-2026-055

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DESTINATARIOS DE LA AUDITORÍA	3
4. EQUIPO DE TRABAJO	3
5. CRITERIO NORMATIVO	3
6. METODOLOGÍA.....	5
8. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO.....	7
8.1 APLICACIÓN Y TÉRMINO LEGAL PARA LA INDAGACIÓN PREVIA (ART. 208 LEY 1952 DE 2019)	7



SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento a la gestión del Procedimiento de Control Disciplinario Interno de la Entidad, verificando el cumplimiento de la normatividad legal vigente (Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021) y los lineamientos internos aplicables.

2. ALCANCE

El alcance de este seguimiento cubrirá la verificación de la oportunidad, el cumplimiento de las etapas y términos procesales legalmente establecidos para los expedientes disciplinarios de los procesos terminados que conformen la muestra seleccionada para el seguimiento.

Para cumplir con el enfoque de revisión simplificada de términos, el ejercicio se concentrará específicamente en los siguientes componentes:

- **Control de Términos Procesales:** Evaluación de las fechas de las actuaciones e impulsos procesales dentro de los expedientes disciplinarios finalizados que muestren movimientos en el periodo auditado, con el fin de constatar que se ajusten a los plazos de ley y evaluar la efectividad de las alertas frente al riesgo de prescripción.

3. DESTINATARIOS DE LA AUDITORÍA

La presente auditoria tiene como destinatarios principales:

- a) Ministro como Representante Legal del Ministerio de Minas y Energía y responsable del Sistema de Control Interno.
- b) Oficina de Control Disciplinario Interno, líder del Proceso Control Disciplinario Interno.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Julie Andrea Soto Laverde, Jefe Oficina de Control Interno, quien supervisa el seguimiento y Angie Daniela Clavijo Silva, abogada contratista auditora de la Oficina de Control Interno.

5. CRITERIO NORMATIVO

Función de la Oficina de Control Interno

Ley 87 de 1993, *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.”* Que consagra en el artículo 9 la definición de las unidades u oficinas de control interno como: *“uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.”*

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, señala en el artículo 2.2.21.2.1 las Instancias de articulación para el funcionamiento armónico del Sistema Nacional de Control Interno, a saber: responsables, reguladores, facilitadores y evaluadores.

Consagrando en el artículo 2.2.21.2.5 evaluadores, el alcance de las unidades de control interno al mencionar: *“(…) verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana.”*

Así mismo el Decreto 1083 de 2015 establece en el artículo 2.2.21.3.7 Evaluación “d). *La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces debe evaluar el sistema de control interno de la entidad, con énfasis en la existencia, funcionamiento y coherencia de los componentes y elementos que lo conforman y presentar informes a la Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno de la entidad, con el propósito de que allí se evalúen, decidan y adopten oportunamente las propuestas de mejoramiento del sistema.”*

Normas aplicadas al Tema Evaluado

- Ley 1952 de 2019 “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.”
- Ley 2094 de 2021 “Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.”
- 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”
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1755 de 2015 “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

- EC-CD-P-01 Procedimiento Control Disciplinario Interno, versión 5 del 28 de diciembre de 2023.
- T-RE-P-01 Procedimiento para Atención y Control de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias – PQRSD T-RE-P-01 V9 del 02 de febrero de 2025.
- Demás normativa aplicable y relacionada con el asunto.

6. METODOLOGÍA

Previo al inicio del seguimiento se llevó cabo el 06 de mayo de 2026, reunión de avanzada con la líder del proceso de control interno disciplinario y el enlace directo con OCDI asignado para este seguimiento, con el propósito de conocer más a profundidad el proceso y a su vez conocer la gestión adelanta la OCDI, dicha reunión dio lugar a posteriores requerimientos de información efectuados mediante correos electrónicos, información necesaria para la planeación del seguimiento y su ejecución.

Así las cosas, el seguimiento se realizó mediante consulta y verificación documental de la información solicitada y posteriormente suministrada por la Oficina de Control Disciplinario Interno, mediante correo electrónico de fecha 12 de Mayo de 2026, fueron reportados a este seguimiento la relación de procesos disciplinarios competencia de la OCDI del MNE en estado terminado, evidenciando un total de cuarenta y ocho (48) procesos terminados entre las vigencias 2025 a 2026, de estos se tomó una muestra representativa de siete (7) expedientes, cuyos procesos fueron iniciados entre las vigencias 2023 a 2026, aplicando el criterio de transitoriedad consagrado en el artículo 263 del nuevo estatuto disciplinario; los soportes de los expedientes objeto de la muestra, se encuentran ubicados en el sistema de información ARGO, y en el archivo electrónico de gestión de la dependencia en SharePoint, a continuación se relacionan los procesos seleccionados:

No.	No. Expediente ARGO	No. Proceso	Año Inicio Proceso
1	2023001915E	656	2023
2	2023002078E	673	2023
3	2026003040E	13	2026
4	2024002601E	723	2024
5	2024002602E	726	2024
6	2024002605E	728	2024
7	2025001656E	18	2025

Fuente: correo electrónico de fecha 12 de mayo de 2026 Relación Procesos Disciplinarios en estado terminado.

Los expedientes examinados fueron auditados teniendo en cuenta los criterios de Ley, los que se encuentran en el proceso, considerando para cada proceso los términos legales definidos para cada procedimiento.

Con la información identificada y consolidada a lo largo del presente trabajo se construye el informe cuyos resultados se clasifican en conclusiones, hallazgos, oportunidades de mejora y recomendaciones; cuyas definiciones se detallan a continuación:

Conclusiones: Es el resumen de los aspectos principales analizados en el ejercicio auditor, los cuales están soportados en evidencias y pruebas realizadas.

Hallazgo: Es el resultado de la comparación de La Condición (situación detectada o hechos identificados) con El Criterio que se refiere al deber ser (cumplimiento de normas, reglamentos, lineamientos o procedimientos). El hallazgo deben ser objeto de formulación de acciones tendientes a eliminar de fondo las causas que las originaron, las cuales harán parte del correspondiente plan de mejoramiento.

Oportunidad de mejora: Situación que podría convertirse en un futuro incumplimiento de un requisito (hallazgo) o materialización de un riesgo que podría llegar a tener efectos sobre el cumplimiento de los objetivos, procesos, planes, programas o proyectos. En caso de que, producto de análisis realizado, el proceso determine que se acogerán las oportunidades de mejora y se tomen medidas para su tratamiento o en caso de que sea requerido, las mismas deberán documentarse en el correspondiente plan de mejoramiento.

7.1 RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso / Área Responsable	Plan de Mejoramiento	Componente de Control Interno que afecta	Dimensión MIPG que afecta
Hallazgo	H-01-2026	Inobservancia de los plazos legales máximos en la etapa de Indagación Previa (Art. 208).	Oficina de Control Disciplinario Interno	Obligatorio	Actividades de Control Actividades de Monitoreo	Direccionamiento Estratégico y Planeación
Oportunidad de Mejora	OM-01-2026	Ausencia de filtros técnicos previos en la recepción de noticias disciplinarias.	Oficina de Control Disciplinario Interno Grupo de Gestión Contractual	Voluntario	Actividades de Control Actividades de Monitoreo	Información y Comunicación

7. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

De conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 1952 de 2019, que señala: *“El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código”*, se evaluó el impulso procesal de los expedientes objeto de la muestra. Al respecto, se evidenció una correcta aplicación de las etapas procesales consagradas en el Código General Disciplinario.

Por lo anterior, se concluye que la Oficina de Control Disciplinario Interno aplica un correcto rigor jurídico sustancial que permite depurar procesos en etapa preliminar, logrando el archivo definitivo cuando las conductas no constituyen falta disciplinaria.

Sin embargo, se identificaron debilidades respecto al cumplimiento estricto de los plazos legales para surtir la indagación previa y apertura formal de la indagación, lo cual pueda impactar en la carga laboral de la oficina de forma innecesaria debido a la recepción de reportes que carecen de un filtro técnico previo por parte de otras áreas del Ministerio. Esta dinámica activa la función disciplinaria ante situaciones atípicas o frente a contratos exentos de obligaciones legales.

8.1 Aplicación y término legal para la Indagación Previa (Art. 208 Ley 1952 de 2019)

En revisión del cumplimiento de los términos legales, se observó una correcta aplicación de esta figura, procediendo adecuadamente en los casos en los que no se tenía claramente identificado o individualizado al autor de la presunta falta. No obstante, frente al término máximo de seis (6) meses establecidos por la Ley para esta etapa, se constató que de la muestra verificada superaron dicho límite temporal antes de emitir la decisión de archivo, derivado en gran medida de las rotaciones y vencimientos de comisiones del personal sustanciador, como se refleja a continuación:

Hallazgo N°01 - Inobservancia de los plazos legales máximos y procedimentales en la etapa de Indagación Previa.

Condición:

1. Del total de la revisión efectuada a la muestra seleccionada, se evidenció que para los expedientes 656-2023, 673-2023, 723-2024, 726-2024, 728-2024 y 018-2025 se superó ampliamente el término para el desarrollo de la etapa de Indagación Previa, excediendo en algunos casos los doce (12) meses antes de emitir la decisión de archivo, como se muestra en la siguiente tabla:

Radicado / Expediente	Asunto Investigado	Etapas Procesal	Fecha Auto Indagación previa	Fecha límite legal (Art. 208 Ley 1952 de 2019)	Fecha Auto de archivo	Observaciones
-----------------------	--------------------	-----------------	------------------------------	--	-----------------------	---------------

656-2023	Pérdida de competencia para liquidar el contrato GGC-676-2017	Indagación previa	11/07/2023	11/01/2024	17/02/2026	Superación de más de dos años de los plazos procesales establecidos para el impulso de la etapa inicial
673-2023	Queja contra CONTE	Indagación Previa	23/08/2023	23/02/2024	06/04/2026	Superación del término normativo de seis (6) meses para emitir decisión de fondo.
723-2024	Pérdida competencia liquidación (CAO-004-2019)	Indagación Previa	30/08/2024	28/02/2025	26/09/2025	Apertura inmediata, pero superación de términos legales (más de 1 año) por rotación de sustanciadores.
726-2024	Pérdida competencia liquidación (GGC-644-2019)	Indagación Previa	30/08/2024	28/02/2025	15/10/2025	Apertura oportuna, pero extensión de la etapa debido a empalmes de personal sin alertas de vencimiento.
728-2024	Pérdida competencia liquidación (GGC-689-2019)	Indagación Previa	30/08/2024	28/02/2025	20/10/2026	Superación de plazos máximos normativos y necesidad de múltiples comisiones por rotación de personal.
018-2025	Pérdida competencia liquidación (GGC-201-2021)	Indagación Previa	28/02/2025	28/08/2025	06/10/2025	Desgaste procesal por activación injustificada debido a reporte de contrato sin obligación legal de liquidar (BID).

Fuente: Elaboración propia

- Se evidenció que para el expediente 013-2026 existió una inactividad de 2 años aproximadamente entre la ocurrencia de los hechos (15 de enero de 2024) y la apertura de la Indagación Previa (26 de febrero de 2026), superando los tiempos establecidos por ley (6 meses).

Radicado / Expediente	Fecha recepción queja	Fecha Auto Indagación previa	Fecha de archivo	Observación
013-2026	15/01/2024	26/02/2026	27/04/2026	Si bien la Oficina de Control Disciplinario Interno gestionó el proceso en un término óptimo una vez iniciada la Indagación Previa y el archivo del expediente, sin embargo, se detectó una brecha entre la evaluación de la noticia disciplinaria (fecha recepción queja) y la apertura formal (fecha auto indagación previa).

Criterio(s):

- Artículo 208 de la Ley 1952 de 2019 *“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.”*
- Numeral 3 del Procedimiento para el Desarrollo de la Función Disciplinaria del Ministerio de Minas y Energía (EC-CD-P-01) versión 5, el cual define que el Auto de Indagación Previa *“tiene una duración de 6 meses y culminará con el archivo definitivo o con el auto de apertura de investigación...”*

- Caracterización del Proceso (EC CD-C-01), cuyo objetivo principal es *"Garantizar que los procesos disciplinarios se adelanten de manera oportuna en cumplimiento de la normativa legal vigente"* y exige como actividad de la fase 'Hacer': *"Dar cumplimiento a los términos procesales de los procesos disciplinarios definidos en la normatividad"*.

Causa(s):

- Ausencia de alertas tempranas frente al vencimiento de comisiones.
- Alta rotación del personal y falta de continuidad, transiciones prolongadas.
- Ausencia de filtros técnicos en la recepción de la noticia disciplinaria.

Efecto(s):

- Apertura de procesos innecesarios o inviables que llenan la oficina de expedientes.
- Riesgo de prescripción de la acción disciplinaria y afectación a los principios de celeridad y eficacia.
- Pérdida de competencia de la entidad que pueda dar lugar a desgastes administrativos y jurídicos.

Recomendación(es):

- Establecer mecanismos de control que generen alertas tempranas, tendientes a prevenir incumplimientos normativos.
- Emitir instrucciones internas de estricto cumplimiento para que el equipo de apoyo consolide la migración inmediata de todos los actos administrativos (autos de fondo y sus respectivas constancias de ejecutoria) en la plataforma institucional ARGO, restringiendo el uso de plataformas alternas como archivo definitivo.

Oportunidad de Mejora N ° 01 – Protocolo de Validación Técnica Previa

Ante la evidencia de la apertura de procesos basados en reportes sin filtro técnico previo (especialmente en contratos exentos de liquidación por naturaleza, como los financiados por el BID) como en el caso del expediente No. 018-2025 lo cual satura innecesariamente la capacidad operativa de la oficina. La ausencia de este filtro impide una gestión eficiente y contribuye al incremento de la carga laboral del equipo sustanciador, afectando el cumplimiento de los tiempos procesales previstos en el Código General Disciplinario.

Recomendación(es) Específica(s):

- Se precisa la importancia de evaluar la conveniencia de implementar un mecanismo de validación técnica preventiva para la recepción de noticias disciplinarias. Dicha práctica permitiría fortalecer el filtro inicial sobre la

competencia y viabilidad jurídica de los casos recibidos, orientando los esfuerzos de la Oficina de Control Disciplinario Interno hacia asuntos con mérito disciplinario real.

- Fortalecer la estandarización de los protocolos de empalme cuando ocurran cambios de personal o finalización de comisiones. La formalización de un proceso de entrega y recibo de expedientes facilitaría la continuidad en la sustanciación y evitaría periodos de inactividad durante las transiciones procesales.

Respuesta recibida de la dependencia:

Mediante memorando con radicado N° 3-2026-035647 del 01 de julio de 2026 se recibió por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno lo siguiente:

“El parámetro determinante para la apertura de la indagación previa no es la ocurrencia de conductas que merezcan reproche disciplinario, sino el conocimiento que tenga el operador de su presunta ocurrencia. Ahora, debe precisarse que la evaluación de las noticias disciplinarias obedece a que el gran volumen de estas proviene de hallazgos de la Contraloría General de la Nación, quejas formalmente radicadas y anónimos, pero como bien se lee en el documento que motiva esta respuesta, una vez se emite el auto de indagación previa se procura actuar en sujeción a los términos previstos para el agotamiento de esta etapa, debiendo advertirse que una vez se agota el mismo cesa la actividad procesal.

Comparto como causa principal la identificada por su Despacho, esto es la “Alta rotación del personal y falta de continuidad, transiciones prolongadas.”¹

Consecuentemente, acogeré las recomendaciones específicas, para lo cual se ha implementado con el equipo de trabajo de la dependencia a mi cargo, una herramienta informática - semáforo en el que se indica la fecha de ingreso de la noticia disciplinaria a efectos de proferir a la mayor brevedad auto inhibitorio con fundamento en el artículo 209 de la Ley 1952 de 2019 o dar paso, ya sea al auto de indagación previa o auto de investigación, para este último si se cuenta con los requisitos fijados por el artículo 211 ibídem.”

Conclusión Oficina de Control Interno:

Se mantiene el hallazgo y la oportunidad de mejora en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (3-2026-034464), dado que el hallazgo fue acogido por parte de la dependencia y de la oportunidad de mejora no se recibió respuesta.

Notas finales:

- La naturaleza del seguimiento ejecutado por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Programa Anual de Auditoría, se encuentra limitado por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada se basó en información suministrada por (dependencias



proveedoras de información durante el seguimiento) a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. El alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.

- Es necesario precisar que, las “Recomendaciones” propuestas en ningún caso son de obligatoria ejecución por parte de la Entidad, más se incentiva su consideración para los planes de mejoramiento a que haya lugar.
- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Entidad.

Elaborador: Angie Daniela Clavijo Silva – Auditor Oficina de Control Interno

Revisado y aprobado: Julie Andrea Soto Laverde – Jefe Oficina de Control Interno