AUTO No. 005 DE 2024

"Por medio del cual se ordena la terminación y archivo de la indagación previa"

(Artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021)

Bogotá D.C., Dieciocho (18) de Marzo de dos mil veinticinco (2025)

RADICACIÒN	**IDPC 030 - 2023**
INVESTIGADO(A)	**EN AVERIGUACIÓN**
CARGO	**POR ESTABLECER**
FECHA DE LA QUEJA O INFORME	31 DE MARZO DE 2022
FECHA DE HECHOS	Corte 31 de diciembre de 2021
HECHOS	*Presunto incumplimiento al seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, por inefectividad de 7 situación de mejora propuesta con ocasión a la Auditoría interna, Informe Evaluación Control Interno Contable, Austeridad en el gasto, Informe Seguimiento Derechos de Autor y Software, para los procesos de Gestión financiera, Gestión de Talento Humano y Gestión de sistema de la Información y tecnología a cargo de la Subdirección de Gestión Corporativa*
QUEJOSO	DE OFICIO- Informe del ente de control.

COMPETENCIA

El Jefe de la oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, en ejercicio de sus funciones y en uso de las facultades legales,

establecidas en la Ley 1952 de 2019 modificada por ley 2094 de 2021, y en especial las establecidas en el acuerdo 001 del 10 de enero de 2023, emanada por la Junta Directiva de la Institución, procede a decidir el mérito de la apertura de investigación disciplinaria.

HECHOS

Mediante radicado número 20221200062723 del 31 de marzo de 2022, la Asesora de Control Interno el día 01 de abril de 2022 dio traslado por ORFEO a la Dirección General del informe seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, señalando que:

"*se remite informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021"*

Así mismo, el Director General del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural PATRICK MORALES THOMAS, remite el día 06 de abril de 2022 vía ORFEO, el radicado número 20221200062723 del 31 de marzo de 2022, al encargado de la Oficina de Control Disciplinario Interno, para su revisión y posterior trámite:

La oficina de Control disciplinario Interno observa que en el informe existen no conformidades, 7 por incumplimiento a los planes de mejora y 37 por acciones inefectivas en los diferentes planes de mejora.

Por lo anterior, este operador disciplinario estudiará dicho informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021 por líder del proceso, en este caso es el Subdirector de Gestión Corporativa a cargo de los procesos de Gestión financiera, Gestión de Talento Humano y Gestión de sistema de la Información y tecnología:

Sobre Auditoría Interna del proceso Gestión de Talento Humano a cargo de la Subdirección de Gestión Corporativa encontramos 2 acciones inefectivas:

PROCESO	VIGENCIA	ESTADO ACCIONES					EVALUACIÓN EFECTIVIDAD
		TOTAL	CUMPLIDAS		INCUMPLIDAS	EN EJECUCIÓN	
			EN TERMINOS	FUERA DE TERMINOS			
1. AUDITORÍAS INTERNAS							
Gestión de talento humano	2020	9	9	0	0	0	Se presentan 9 acciones cumplidas de las cuales 2 se encuentran pendientes de evaluación de efectividad, 5 se cierran como efectivas y 2 se cierran como inefectivas.

Imagen 1, Tomada del informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, página 4

Sobre Informe Seguimiento Derechos de Autor y Software del proceso de Gestión de Sistemas de la Información y tecnologías a cargo del Subdirector de Gestión Corporativa con acción 1 inefectivas:

--

PROCESO	VIGENCIA	ESTADO ACCIONES					EVALUACIÓN EFECTIVIDAD
		TOTAL	CUMPLIDAS		INCUMPLIDAS	EN EJECUCIÓN	
			EN TERMINOS	FUERA DE TERMINOS			
6. INFORME SEGUIMIENTO DERECHOS DE AUTOR Y SOFTWARE							
Administración de Bienes e Infraestructura	2021	3	2	1	0	0	Las acciones se cierran como efectivas.
Gestión de Sistemas de Información y Tecnología	2021	4	4	0	0	0	Se presentan 4 acciones cumplidas de las cuales 3 se cierran como efectivas y 1 se cierra como inefectiva.

Imagen 2, Tomada del informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, página 5

Sobre Informe de Auditoría de Austeridad en el gasto del proceso de Gestión de Sistemas de la Información y tecnologías, Gestión de Talento Humano y Gestión Financiera a cargo del Subdirector de Gestión Corporativa con acción 3 inefectivas 1 para cada informe de auditoría:

"

PROCESO	VIGENCIA	ESTADO ACCIONES					EVALUACIÓN EFECTIVIDAD
		TOTAL	CUMPLIDAS EN TÉRMINOS	CUMPLIDAS FUERA DE TÉRMINOS	INCUMPLIDAS	EN EJECUCIÓN	
2. INFORME SEGUIMIENTO AUSTERIDAD EN EL GASTO PÚBLICO							
Gestión de sistemas de información y tecnología	2019 2020	3	3	0	0	0	Se presentan 3 acciones de las cuales 2 se cierran como efectivas y una se cierra como inefectiva.
Gestión de talento humano	2019 2020	8	5	3	0	0	Se presentan 8 acciones cumplidas de las cuales 1 se encuentra pendiente de evaluación de efectividad, 6 se cierran como efectivas y 1 se cierra como inefectiva.
Gestión financiera	2020	1	1	0	0	0	La acción se cierra como inefectiva.

Imagen 3, Tomada del informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, página 5

Sobre Informe Evaluación Control Interno Contable del proceso de Gestión de Financiera a cargo del Subdirector de Gestión Corporativa con acción 1 inefectivas:

"

PROCESO	VIGENCIA	ESTADO ACCIONES					EVALUACIÓN EFECTIVIDAD
		TOTAL	CUMPLIDAS EN TÉRMINOS	CUMPLIDAS FUERA DE TÉRMINOS	INCUMPLIDAS	EN EJECUCIÓN	
4. INFORME EVALUACIÓN CONTROL INTERNO CONTABLE							
Gestión financiera	2019 2021	16	13	2	0	1	Se presentan 15 acciones cumplidas de las cuales 14 se cierran como efectivas y 1 se cierra como inefectiva.
SUBTOTAL INFORME EVALUACIÓN CONTROL INTERNO CONTABLE		**16**	**13**	**2**	**0**	**1**	

Imagen 4, Tomada del informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, página 5

Revisado el cuadro Excel adjunto al informe número 20221200062723 extraemos lo siguientes datos: Código del Plan, Auditoría, Descripción de la situación a mejorar, Observaciones Seguimiento CI, estado seguimiento/evaluación efectividad/estado de la acción respecto de los procesos de Gestión financiera, Gestión de Talento Humano y Gestión de sistema de la Información y tecnología a cargo del Subdirector de Gestión Corporativa:

Código del plan	Auditoria	Descripción de la Situación a Mejorar	Descripción de la acción a desarrollar	Observaciones Seguimiento CI	Evaluación efectividad
GF30	Informe Evaluación Control Interno Contable	Establecer plazos para la publicación de los Estados financieros Mensuales	Establecer y cumplir un plazo mensual máximo para la publicación	Se evidencia que mediante el acta del 19 de marzo de 2019 se estableció como fecha de publicación el día 20 del mes siguiente al corte correspondiente. De acuerdo con el informe interno contable de 2021, el procedimiento de contabilidad establece como política de operación, publicar sus estados financieros con corte mensual a más tardar el 20 de cada mes o el siguiente día hábil, a través de su página web del micrositio de transparencia, sin embargo, las fechas de publicación registradas en el micrositio de transparencia evidencian el incumplimiento de este lineamiento.	Cumplida Inefectiva Cerrada
GF41	Austeridad en el gasto	No se evidencia la publicación del informe correspondiente al primer semestre de la vigencia	Incluir en el cornograma de informes a presentar por la Subdirección de Gestión Corporativa y publicar	Se evidencia la publicación de los informes de primer y segundo semestre para las vigencias de 2019 y 2020; Se resalta que la publicación se	Cumplida Inefectiva

		2019.	informe(s) relacionado(s) con el gasto público y la gestión realizada sobre las medidas de austeridad implementadas.	realizó en opciones diferentes, por una parte, los informes de 2019 se encuentran en la ejecución presupuestal y, por otra parte, los informes de la vigencia 2020 se encuentran en planes estratégicos sectoriales e institucionales. En el informe de austeridad de 2021 si bien se evidencia monitoreo al Plan de Austeridad en el Gasto	Cerrada
TH36	Austeridad en el gasto	De acuerdo con lo informado por Talento Humano, no se han tenido en cuenta apoyos tecnológicos. Se recomienda explorar la posibilidad de grabar las capacitaciones y remitirlas a todos los servidores con el fin de lograr un mayor impacto o hacer uso del espacio aula virtual de la intranet.	En la próxima vigencia se implementará el espacio de aula virtual para las capacitaciones que se ofrezcan a los servidores.	Se presenta como evidencia el pantallazo de la intranet de la entidad en donde se encuentra el aula virtual con actividades asociadas a temas de nómina y situaciones administrativas. Una vez verificada la información publicada en la intranet de la entidad, en link Talento Humano, en el espacio del Aula virtual, se observó que no se encuentran publicadas la totalidad de las presentaciones o información con los temas tratados en las capacitaciones programadas en el PIC , por tanto, se cierra como inefectiva.	Cumplida Inefectiva Cerrada
SI39	Austeridad en el gasto	Se cuenta con contrato de compra número IDPC-CV-371-2019 y de alquiler IDPC-PS-360-2019, en los cuales se observa Estudio de Mercado y análisis de la contratación en otras entidades, sin embargo, no se evidencia el estudio de ventajas y desventajas de la compra o alquiler.	Incluír en los estudios previos las ventajas y desventajas entre compra y alquiler de equipos, programados para la vigencia 2020.	Se evidencia documento de análisis de ventajas y desventajas incluido en la plataforma SECOP en el contrato IDPC-PS-633-2020, suscrito el 8 de septiembre de 2020. En el informe de austeridad de 2021 se evidenció que el análisis de desventajas y ventajas se cargó de manera posterior a la suscripción del contrato.	Cumplida Inefectiva Cerrada
SI75	Informe Seguimiento Derechos de Autor y Software	Se evidencia que se cuenta con bases de datos disímiles para los inventarios, generando información no confiable, lo cual conlleva a errores en los diferentes reportes que se realizan a usuarios internos y externos.	Todos los reportes de bienes e inventario solicitados por terceros debe estar validado por el área de contabilidad previo a su envió.	Se evidencia que las respuestas proporcionadas a las solicitudes de terceros son puestas en conocimiento del área de contabilidad. De acuerdo con el informe de derechos de autor sobre software, la información presentada por almacen continua teniendo debilidades generando reincidencia en el hallazgo.	Cumplida Inefectiva Cerrada

TH21	Auditoría Interna	Durante la revisión de las nóminas, se evidenció que en el mes de febrero de 2018 se realizó el pago del retroactivo, no obstante, el mismo tuvo un error en su cálculo, lo cual conllevo a realizar un ajuste en el mes de marzo, no obstante, el valor ajustado fue deducido del salario sin contar con un mandamiento judicial o autorización por escrito del empleado, tal como lo establece el artículo 2.2.31.5 del Decreto 1083 de 2015.	1. Revisar parametrización de aplicativo y realizar los ajustes correspondientes, de tal manera que se subsane el error presentado. 2. Elaborar un formato de autorización de descuento el cual deberá ir firmado por el servidor en los casos en los que se requiera realizar el ajuste correspondiente. 3. Realizar revisión y validación de la nómina por parte del área de pagaduría, para tal efecto se requiere que la misma esté liquidada el día 15 de cada mes y de esta manera poder realizar la validación correspondiente.	Se presenta la versión 1 del formato de autorización de deducciones por nómina con vigencia del 25 de febrero de 2020. Teniendo en cuenta el informe de auditoría en el cual se evidencia que se siguen generando descuentos sin soportes.	Cumplida Inefectiva Cerrada
TH24	Auditoría Interna	No se suscribieron planes de mejoramiento producto de la auditoría interna realizada en la vigencia 2016, así como de la materialización de riesgos y resultados de indicadores. Se recomienda realizar análisis de las causas que conllevaron a los hallazgos identificados en la presente auditoría y generar las acciones de mejora necesarias para evitar su reincidencia.	Reuniones internas (Subdirección de Gestión Corporativa) quincenales de seguimiento al cumplimiento de las acciones descritas en este plan.	Se presentan como evidencia las actas del 7 y del 24 de febrero de 2020 en las cuales se documenta el seguimiento a planes de mejoramiento de Talento Humano, Gestión Documental, Bienes e infraestructura y Austeridad. No se suscribió plan de mejoramiento como resultado de la auditoría interna finalizada en el mes de diciembre de 2021.	Cumplida Inefectiva Cerrada

1. ANTECEDENTES

ANTECEDENTES PROCESALES

Mediante Auto No. 030 del 19 de abril de 2023 se abrió indagación previa conforme a lo establecido en el artículo 208 de la Ley 1925 de 2019.[1]

[1] Folio 1-5

PRUEBAS ALLEGADAS, DECRETADAS Y PRACTICADAS

Que en atención a las pruebas decretadas y en respuesta a las solicitudes realizadas se llegaron al expediente disciplinario los siguientes documentos:

1. Memorando 20231200082863 del 15 de junio de 2023[2], de la Oficina de Control Interno en el que se expone:

(…)

Respuesta: *En el informe de planes de mejoramiento con corte a 31 de diciembre de 2021, emitido el 31 de marzo de 2022 por parte de esta Asesoría, se calificaron las acciones GF30, GF41, TH36, SI39, SI75, TH21 y TH24 como inefectivas.*

Los planes fueron reformulados y se les asignó un nuevo código a las acciones, de la siguiente forma:
- GF30 pasa a identificarse con el código GF02.
- GF41 pasa a identificarse con el código GF03.
- TH36 pasa a identificarse con el código GTH07.
- SI39 pasa a identificarse con el código ABI01.
- SI75 pasa a identificarse con el código ABI02.
- TH21 pasa a identificarse con el código GTH05.
- TH24 pasa a identificarse con el código GTH06.

Con corte a diciembre de 2022, seis (6) de las siete (7) acciones definidas fueron calificadas como cumplidas dentro de términos y su efectividad será evaluada en próximos seguimientos a planes de mejoramiento desarrollados por esta Asesoría. No obstante, la acción GTH06 (antes TH24) se calificó como incumplida.

Es importante anotar que, actualmente esta Asesoría se encuentra realizando el seguimiento a los planes de mejoramiento correspondiente al primer cuatrimestre (enero-abril) 2023, cuyo informe será emitido durante el mes de julio.

Anexo:

[2] Folio 11

- Planes de mejoramiento GF30, GF41, TH36, SI39, SI75, TH21 y TH24. En este documento se incluye el análisis de la causa raíz de la situación a mejorar, entregables, fechas de inicio y fecha de terminación, información definida por los responsables, también contiene las observaciones y calificaciones realizadas por parte de la Asesoría de Control Interno con corte a diciembre 31 de 2022.

1.2(…) Respuesta: *Durante las vigencias anteriores los informes finales de auditorías y seguimientos, no eran remitidos desde la Asesoría de Control Interno, estos se remitían desde la Dirección General. Sin embargo, esta Asesoría está presta a dar cumplimiento a las directrices que sean dadas en esta materia.*

2. Memorando 202352000817036 del 09 de junio de 2023, de la Subdirectora de Gestión Corporativa en el que remite certificación relacionada con la hoja de vida de la señora JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW.[3]

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Surtida la etapa de Indagación Previa, corresponde a este Despacho, de conformidad con lo establecido en el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, con reforma introducida por la ley 2094 de 2021, una vez vencido el término de Indagación, el funcionario de conocimiento culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación.

Planteado el hecho que originó la actuación disciplinaria, debe esta instancia determinar, si los hechos objeto del informe en efecto ocurrieron, y si de ellos se observa responsabilidad disciplinaria por parte de los servidores públicos del INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL.

Es por ello que se hace necesario recordar, que tal como lo prevé el Código General Disciplinario, constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión de cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, o si están amparados por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 31 de dicho ordenamiento.

[3] Folio 14

En tal sentido, entraremos a evaluar si existe conducta violatoria de deberes y prohibiciones por acción o por omisión de lo cual se procederá a Evaluar la presente investigación, bien si permite formular pliego de cargos o contrario sensu, este Despacho procederá a la aplicación del artículo 90 de la ley 1952 de 2019

ASUNTO POR TRATAR

La Oficina de Control Interno de Asuntos Disciplinarios tiene dentro de sus funciones adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios, siendo necesario indicar que dentro de cualquier etapa procesal se puede analizar de acuerdo con las pruebas recaudadas lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 1952 de 2019, referente a la terminación del proceso disciplinario, siendo necesario previo a ello hacer breve recuento de las diferentes actuaciones surtidas hasta ahora, en los párrafos subsiguientes.

A través de Auto No. 030 del 19 de abril de 2023 se ordenó abrir indagación previa en averiguación de responsable, conforme a lo establecido en el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, respecto del presunto incumplimiento *al seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, por inefectividad de 7 situaciones de mejora propuesta con ocasión a la Auditoría interna, Informe Evaluación Control Interno Contable, Austeridad en el gasto, Informe Seguimiento Derechos de Autor y Software, para los procesos de Gestión financiera, Gestión de Talento Humano y Gestión de sistema de la Información y tecnología a cargo de la Subdirección de Gestión Corporativa.*

Que en el marco de la investigación se analiza en el informe de Control Interno en los procesos y acciones planteadas que en su inicio estaban encaminadas a "*Incumplimiento o cumplimiento parcial de controles y/o acciones de mitigación: Riesgo 36 "Control: Seguimiento del contrato de logística del IDPC y Comunicación continua con las organizaciones de la región.",* respecto de las siguientes acciones:

- *GF30: Establecer plazos para la publicación de los Estados financieros Mensuales.*
- *GF41: No se evidencia la publicación del informe correspondiente al primer semestre de la vigencia 2019.*
- *TH36: De acuerdo con lo informado por Talento Humano, no se han tenido en cuenta apoyos tecnológicos. Se recomienda explorar la posibilidad de grabar las*

capacitaciones y remitirlas a todos los servidores con el fin de lograr un mayor impacto o hacer uso del espacio aula virtual de la intranet.

- *SI39: Se cuenta con contrato de compra número IDPC-CV371-2019 y de alquiler IDPC-PS-360-2019, en los cuales se observa Estudio de Mercado y análisis de la contratación en otras entidades, sin embargo, no se evidencia el estudio de ventajas y desventajas de la compra o alquiler.*
- *SI75: Se evidencia que se cuenta con bases de datos disímiles para los inventarios, generando información no confiable, lo cual conlleva a errores en los diferentes reportes que se realizan a usuarios internos y externos.*
- *TH21: Durante la revisión de las nóminas, se evidenció que en el mes de febrero de 2018 se realizó el pago del retroactivo, no obstante, el mismo tuvo un error en su cálculo, lo cual conllevo a realizar un ajuste en el mes de marzo, no obstante, el valor ajustado fue deducido del salario sin contar con un mandamiento judicial o autorización por escrito del empleado, tal como lo establece el artículo 2.2.31.5 del Decreto 1083 de 2015.*
- *TH24: No se suscribieron planes de mejoramiento producto de la auditoría interna realizada en la vigencia 2016, así como de la materialización de riesgos y resultados de indicadores. Se recomienda realizar análisis de las causas que conllevaron a los hallazgos identificados en la presente auditoría y generar las acciones de mejora necesarias para evitar su reincidencia.*

Que, en el folio 11, reposa el memorando N° 20231200082863 del 15 de junio de 2023, emitido por la Jefe de Control Interno, en el cual se informa que, con corte al 31 de diciembre de 2021 y mediante informe emitido el 31 de marzo de 2022, se calificaron como inefectivas las acciones GF30, GF41, TH36, SI39, SI75, TH21 y TH24.

En consecuencia, los planes fueron reformulados y se les asignaron nuevos códigos, así:

- **GF30** pasa a identificarse como **GF2**.
- **GF41** pasa a identificarse como **GF03**.
- **TH36** pasa a identificarse como **TH07**.
- **SI39** pasa a identificarse como **ABI01**.
- **SI75** pasa a identificarse como **ABI02**.

- **TH21** pasa a identificarse como **GTH05**.
- **TH24** pasa a identificarse como **GTH06**.

En el marco del Plan de Mejoramiento, se incluyeron acciones correctivas orientadas a fortalecer el seguimiento de las actividades programadas, con el fin de mejorar su efectividad[4].

GF02: Observaciones Seguimiento CI Diciembre 2022*: Finalizada durante el segundo cuatrimestre de 2022. Se evidenció el procedimiento de contabilidad, versión 07 con fecha del 31 de agosto de 2022, en el cual se incluye como punto de control la verificación del reporte de los informes de acuerdo con el calendario establecido y la revisión de su publicación en la página web de la entidad.* **EFICACIA**: Cumplida dentro de términos.

GF03: Observaciones Seguimiento CI Diciembre 2022*: Finalizada durante el segundo cuatrimestre de 2022. Se evidenció el Plan de Austeridad del Gasto Público 2022, versión 03 con fecha del 26 de agosto de 2022, en el cual se incluyen lineamientos con respecto a la publicación del informe en la página web. Se resalta que este ajuste se realizó desde la versión anterior del documento con fecha del 22 de junio de 2022, por lo que, la acción se califica como cumplida dentro de los términos.* **EFICACIA**: Cumplida dentro de términos .

ABI01: Observaciones Seguimiento CI Diciembre 2022*: Se evidencian los informes ejecutivos de revisión de la documentación cargada en SECOP II.* **EFICACIA**: Cumplida dentro de términos[5].

ABI02: Observaciones Seguimiento CI Diciembre 2022*: Finalizada durante el segundo cuatrimestre de 2022. Se presentaron planillas de bienes en servicio por*

[4] Cuatro Excel - Planes de mejoramiento internos GF02, GF03, GTH07, ABI01, ABI02, GHT05 y GTH06 (Antes GF30, GF41, TH36, SI39, SI75, TH21 y TH24)

[5] Cuatro Excel - Planes de mejoramiento internos GF02, GF03, GTH07, ABI01, ABI02, GHT05 y GTH06 (Antes GF30, GF41, TH36, SI39, SI75, TH21 y TH24)

usuario diligenciadas a mano con la placa, descripción del activo, ubicación, nombre de usuario y fecha. No obstante, se resalta la importancia de corroborar esta información con respecto a las bases de datos oficiales. **EFICACIA**: Cumplida dentro de términos.

GTH05: Observaciones Seguimiento CI Diciembre 2022*: Se evidencian reportes mensuales de la información de nómina sobre los cuales los participantes del proceso realizan sus respectivas observaciones.* **EFICACIA**: Cumplida dentro de términos.

GTH07: Observaciones Seguimiento CI Diciembre 2022*: Se evidencia la publicación en el aula virtual de las presentaciones de las capacitaciones realizadas. Al igual que la Oficina Asesora de Planeación, se recomienda la socialización de este espacio y la posibilidad de consultar las presentaciones disponibles.* **EFICACIA**: Cumplida dentro de términos.

Por tanto, y como quiera que las acciones contenidas en los planes de mejoramiento internos GF02, GF03, GTH07, ABI01, ABI02, y HT05 (Antes GF30, GF41, TH36, SI39, SI75 y TH21), fueron cumplidas dentro de los términos establecidos, enunciando que de acuerdo a las evidencias de los informes, reportes, publicaciones, y los respectivos procedimientos, se configura carencia actual de objeto por hecho superado que la situación que se origina cuando ha cesado la acción u omisión de la una autoridad pública o un particular que ha sido objeto de la acción constitucional[6]

Así las cosas, tenemos que, las conductas acá investigadas conforme las pruebas analizadas, es decir las documentales referentes al seguimiento sobre los instrumentos de planeación se encuentran superadas, y no se evidencia de manera clara una afectación.

El Estado ha tipificado las conductas que ameritan sanción y exige no sólo que el comportamiento del servidor público se subsuma en uno de los comportamientos descritos, sino que, afecte el deber funcional sin justificación alguna — ilicitud sustancial —; además, las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa — culpabilidad

En materia disciplinaria la responsabilidad implica el análisis de la conducta del sujeto disciplinable desde tres (3) diversos factores, a saber, la tipicidad, la ilicitud sustancial y la culpabilidad, los cuales por el diseño y estructura del derecho disciplinario adquieren connotaciones especiales diferentes a los decantados por otras manifestaciones del ius puniendi del Estado[7], elementos que no se configuran en la presente investigación.

---

[6] Sentencia T-329-2021 M.P. Alberto Rojas Ríos

[7] Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”. Consejera ponente: Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez. Sentencia de 19 de febrero 2015. Expediente N°:11001-03-25-000-2012-00783-00. Demandante: Alfonso Ricaurte Riveros. En esta providencia la Subsección identificó y analizó los factores que determinan la responsabilidad explicando la forma como

Que el Consejo de Estado ha analizado el principio de la ilicitud sustancial extrayéndose lo siguiente:

"Principio de ilicitud sustancial[8]

En todo caso, para que se imponga una sanción disciplinaria, se requiere que esté demostrada la tipicidad, la antijuridicidad y la culpabilidad del sujeto en la comisión de la falta y la imposición de la sanción debe atender el principio de proporcionalidad.

(…)

La ilicitud sustancial como condición constitucional de las faltas disciplinarias.

"El ejercicio de la función pública debe estar enfocada al cumplimiento de los fines esenciales del Estado, destacándose los previstos en el artículo 2º C.P. Para cumplir con esta (sic) objetivo, la actividad de los servidores públicos debe guiarse tanto por los deberes específicos que le imponen a cada empleo el orden jurídico aplicable como, de una forma más amplia, los principios generales del ejercicio de la función pública, esto es, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 C.P.)

(…)

Este concepto opera no solo como una limitación constitucional del derecho disciplinario, sino también como una exigencia prevista por el legislador como presupuesto para la justificación de la falta disciplinaria. En ese sentido, lo que se exige es que la conducta de la cual se predique ese juicio de desvalor deba estar necesariamente vinculada con la afectación del deber funcional. Así, en caso que esa relación no se acredite, se estará ante un exceso en el ejercicio del poder disciplinario y, por la misma razón, ante la inconstitucionalidad de la norma legal correspondiente, al mostrarse contraria con el principio de proporcionalidad aplicable a las diferentes manifestaciones del ius puniendi del Estado[9]

La jurisprudencia del Consejo de Estado, sobre el tópico ha señalado:

"La ilicitud sustancial consiste precisamente en la afectación de los deberes funcionales sin ninguna justificación. En consecuencia, dado que debe ser entendida como la capacidad de afectación de la función pública, para determinar si se estructuró

estos influyen en la determinación de la sanción así como las diferencias en relación con el derecho penal.

[8] Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda-Subsección "B", Consejero Ponente: César Palomino Cortés, Rad. No.: 11001-03-25-000-2012-00679-00

[9] Corte Constitucional Sentencia C-452 de 24 de agosto de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

la falta desde el punto de vista de la ilicitud sustancial, deben analizarse dos componentes dentro de los deberes funcionales del servidor público, esto es, el conjunto de derechos, deberes y prohibiciones y, el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses..."42

Así, el principio de ilicitud sustancial, es presupuesto de antijuridicidad en materia disciplinaria, y consiste en la afectación de deberes funcionales sin justificación alguna."

1. <u>Una (1) acción definida, calificada como incumplida:</u>

GTH06: Observaciones Seguimiento CI Diciembre 2022*: Se evidencian actas de las reuniones del equipo técnico autoevaluador de gestión corporativa llevadas a cabo el 27 de abril, 08 de agosto, 13 y 30 de septiembre y del 18 de noviembre. No obstante, se resalta que no en todas estas reuniones se abordó el tema de planes institucionales y que, en aquellas reuniones en que si se abordó este tema se hizo de manera general. Asimismo, se señala que la acción se encuentra dirigida al seguimiento periódico sobre los planes institucionales, pero también sobre los planes de mejoramiento de los cuales no se hace mención alguna.* **EFICACIA**: Incumplida.

Con lo expuesto en precedencia, se evidenció que la presunta falencia, se estableció por no suscribir planes de mejoramiento producto de la auditoría interna realizada en la vigencia 2016, por tal razón se indicó como acción correctiva realizar un seguimiento periódico a los planes institucionales y de mejoramiento del área de Talento Humano, para lo cual se realizaron reuniones por parte del equipo técnico autoevaluador de gestión corporativa, en la cuales se informó que se abordó el tema de manera general, además que la acción se encontraba dirigida al rastreo periódico, por tanto, no existe evidencia que nos señale específicamente cómo fue revisado el tema, cuál fue la situación genérica que se mencionó, máxime cuando se trata de un seguimiento periódico, pues como lo señalan existen actas que mencionan el tema, por lo que es difícil establecer cuál es la falta disciplinaria, entonces, mal haría esta Oficina de Control Interno Disciplinario, en llamar a responder al funcionario disciplinable y en consecuencia deberá darse aplicación al principio de presunción de inocencia, por cuanto no ha sido posible desvirtuar el mismo con las actuaciones procesales hasta aquí surtidas, pues fíjese que, el artículo 222 del C.G.U., establece que la formulación de cargos procederá cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado, sin que en este caso se encuentren acreditados tales presupuestos.

El principio de presunción de inocencia se encuentra consagrado en el artículo 14 de la Ley 1952 de 2019, que señala:

> **"*ARTÍCULO 14o.*** *El sujeto disciplinable se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado. Durante la actuación disciplinaria toda duda razonable se resolverá a favor del sujeto disciplinable (cuando no haya modo de eliminar la responsabilidad)*.

Debe traerse a colación por parte de esta Decisión, que los artículos 148 y 159 de la Ley 1952 de 2019, imponen al operador disciplinario la obligación de buscar la verdad real, investigando con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestran la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, así como aquellos hechos que tiendan a demostrar la inexistencia de la falta, por tanto, ante la duda que se genera en las presentes diligencias, se debe favorecer al disciplinable, en concordancia con el principio de in dubio pro disciplinado.

En lo que respecta al principio de *in dubio pro disciplinado*, la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C-244 de 1996, ha dicho lo siguiente:

> *"El "in dubio pro disciplinado", al igual que el "in dubio pro reo" emana de la presunción de inocencia, pues ésta implica un juicio en lo que atañe a las pruebas y la obligación de dar un tratamiento especial al procesado.*
>
> *Como es de todos sabido, el juez al realizar la valoración de la prueba, lo que ha de realizar conforme a las reglas de la sana crítica, debe llegar a la certeza o convicción sobre la existencia del hecho y la culpabilidad del implicado. Cuando la Administración decide ejercer su potestad sancionatoria tiene que cumplir con el deber de demostrar que los hechos en que se basa la acción están probados y que la autoría o participación en la conducta tipificada como infracción disciplinaria es imputable al procesado. Recuérdese que en materia disciplinaria, la carga probatoria corresponde a la Administración o a la Procuraduría General de la Nación, según el caso; dependiendo de quién adelante la investigación, y son ellas quienes deben reunir todas las pruebas que consideren pertinentes y conducentes para demostrar la responsabilidad del disciplinado".*

A su vez, en la Sentencia C-003 de 2017, se indicó:

> *"3.1.3. La presunción de inocencia se encuentra consagrada en el artículo 29 de la Constitución y en tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia –que hacen parte del bloque de constitucionalidad en*

virtud del artículo 93 de la Constitución: (i) La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 11º, reafirma el carácter fundante de la presunción, por virtud del cual: "Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa"; (ii) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificado por Colombia a través de la Ley 16 de 1974, establece en su artículo 8º que "toda persona inculpada del delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad (...)". (iii) El artículo 14.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prescribe que "toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley".

Por consiguiente, se tiene que, la presunción de inocencia es un principio fundamental que va entrelazado con el debido proceso en las actuaciones judiciales, y su connotación es tan apremiada, que no solo es protegido constitucionalmente, sino mediante varios tratados que integran el bloque de constitucionalidad, siendo casi que obligatoria su aplicación, cuando se presente una duda razonable que no se hubiese podido eliminar por parte del operador jurídico.

Y es que, en el caso bajo estudio, con el material probatorio obrante no se ha podido despejar a cabalidad la duda, frente al presunto incumplimiento de la acción GTH06 (antesTH24), por no suscribir planes de mejoramiento producto de la auditoría interna realizada en la vigencia 2016, pues no se encuentra prueba fehaciente que denote que no se realizaron los planes, por cuanto el tema sí fue abordado, y es tema de seguimiento, sin que pueda esta Oficina, basarse en supuestos carentes de respaldo para endilgar responsabilidad disciplinaria al aquí enjuiciado.

En tal sentido, este Despacho procederá a la aplicación del artículo 90 en concordancia con el artículo 224 de la Ley 1952 de 2019, que señala:

ARTÍCULO 90. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO**. **En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que** el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria,_que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, **el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo

> ***declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias****, la que será comunicada al quejoso.*
>
> ***ARTÍCULO 224. ARCHIVO DEFINITIVO. En los casos de terminación del proceso disciplinario, previstos en el artículo 90*** *y en el evento consagrado en el artículo 213 de este código,* ***procederá el archivo definitivo de la investigación****. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada. Cuando no haya sido posible identificar e individualizar al presunto autor, el archivo hará tránsito a cosa juzgada formal". (Subrayado fuera de texto)*

Con fundamento en lo anterior y como quiera que no está claramente configurados los elementos en especial el de ilicitud, considera que no existe mérito para continuar con la presentes diligencias disciplinarias, y por ende procederá a disponer la terminación y archivo definitivo de las diligencias de conformidad con lo establecido por el artículo 90 de la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, por cuanto la conducta no está claramente establecida en la Ley ni se videncia configurado el elemento de la ilicitud sustancial.

En mérito de lo expuesto, **El Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural**,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar la terminación de la presente Indagación previa y en consecuencia disponer el **archivo definitivo** del proceso tramitado bajo el **No. 030 de 2023,** por las razones expuestas.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar la presente decisión de conformidad con el artículo 125 ley 1952 de 2019, mediante estado, el cual será fijado en cartelera virtual de Control Disciplinario Interno en la Página Web de la Entidad, por el término legal de un (1) día, con el fin de poner en conocimiento de las personas indeterminadas, eventualmente interesadas en la decisión tomada.

ARTÍCULO TERCERO: En firme esta decisión, comuníquese a la Personería Distrital de Bogotá, para los fines correspondientes, registrando la presente actuación en el

aplicativo de reporte sistematizado de las Oficinas de Control Disciplinarios Interno para las entidades del Distrito Capital -OCDI-, en los términos enunciados en la Resolución 451 del 30 de noviembre de 2021, de la Personería de Bogotá. D.C.

ARTÍCULO CUARTO: En firme esta decisión, hágase las constancias pertinentes y archívese el expediente

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento 20255300045993 firmado electrónicamente por:	
JAIME RIVERA RODRÍGUEZ	Jefe de Control Disciplinario Interno Oficina de Control Disciplinario Interno Fecha firma: 18-03-2025 11:50:55
Proyectó:	VANESSA CATHERINE GUARIN MORA - Oficina Control Disciplinario - Oficina de Control Disciplinario Interno

2d3bdace66afe446fbee19e9fa55ac0e50d1557eeac3cc3008c306d1c9b4541a
Codigo de Verificación CV: e6d73