

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 1 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

AUTO No. 025 DE 2025

**“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., Diecisiete (17) de junio de dos mil veinticinco (2025)

RADICACIÓN	IDPC 041 - 2023
INVESTIGADO(A)	EN AVERIGUACIÓN
CARGO	POR ESTABLECER
FECHA DE LA QUEJA O INFORME	15 de Julio de 2022
FECHA DE HECHOS	Corte 30 de abril de 2022
HECHOS	<i>Presunto incumplimiento al seguimiento a los planes de mejora correspondiente al tercer cuatrimestre de 2021, por ineffectividad de siete (7) acciones de mejora asociadas a auditorías internas y evaluaciones como el Informe de Control Interno Contable, Austeridad en el Gasto y Derechos de Autor y Software.</i>
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.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 2 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

HECHOS

Mediante radicado número 20221200100343 del 15 de julio de 2022, la Asesora de Control Interno el día 15 de julio de 2022, dio traslado por ORFEO a la Subdirección de Gestión Corporativa del informe de seguimiento a los planes de mejora con corte a 30 de abril de 2022, señalando que:

“se remite informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al primer cuatrimestre de 2022”

Así mismo, La Subdirección de Gestión Corporativa del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, reasigna el día 19 de julio de 2022 vía ORFEO a la Dirección General al doctor PATRICK MORALES THOMAS el radicado número 20221200100343 del 15 de julio de 2022, reasignado finalmente al encargado de la Oficina de Control Disciplinario Interno, el día 21 de julio de 2022, para su revisión y posterior trámite:

La oficina de Control disciplinario Interno observa que en el informe existen no conformidades, por 1 acción que no lograron su cumplimiento y 2 acciones evaluadas como 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 primer cuatrimestre de 2022 por proceso, líder del proceso o área encargada:

Sobre auditoría interna

PROCESO	VIGENCIA	ESTADO ACCIONES					EVALUACIÓN EFECTIVIDAD
		TOTAL	CUMPLIDAS		INCUMPLIDAS	EN EJECUCIÓN	
			EN TÉRMINOS	FUERA DE TÉRMINOS			
1. AUDITORÍAS INTERNAS							
Gestión de talento humano	2018 2021	6	0	0	1	5	Se presenta una acción incumplida y cinco acciones se clasifican como “en ejecución” de la cuales, una inicia en un periodo diferente al evaluado y otra presenta riesgo de incumplimiento.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 3 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES					
AUDITORÍAS INTERNAS					
		EFFECTIVAS	INEFFECTIVAS	ABIERTAS	OBSERVACIONES
Gestión de talento humano	2018	0	1	1	La efectividad de las acciones abiertas se revisará en un seguimiento posterior.

Imagen 2, Tomada del informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al primer cuatrimestre de 2022, página 6

AUSTERIDAD EN EL GASTO					
		EFFECTIVAS	INEFFECTIVAS	ABIERTAS	OBSERVACIONES
Gestión de talento humano	2019	0	1	0	La acción fue inefectiva.
SUBTOTAL AUSTERIDAD EN EL GASTO		0	1	0	

Imagen 3, Tomada del informe de seguimiento a los planes de mejora correspondiente al primer cuatrimestre de 2022, página 6

Revisado el cuadro Excel adjunto al informe número 20221200100343 extraemos lo siguientes: Código del Plan, Descripción de la situación a mejorar, Observaciones Seguimiento CI, estado seguimiento/evaluación efectividad/estado de la acción:

Código del plan	Descripción de la Situación a Mejorar	Descripción de la acción a desarrollar	Observaciones Seguimiento CI	Evaluación efectividad
GTH03	La entidad no realizó para las vigencias 2020 y 2021 la auditoría interna al Sistema de Gestión y SST. Lo anterior evidencia incumplimiento a lo versado en el Artículo 2.2.4.6.29.	Realizar la gestión correspondiente para que se incluya dentro del plan de auditoría interno vigente, la auditoría del proceso de SST.	Se evidencia acta de reunión del 26 de abril de 2022 en la cual se expone la necesidad de incluir dentro del plan de auditoría interno, las auditorías a los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Documental, Sistema Ambiental y Seguridad de la Información y se presentan opciones para su desarrollo. No obstante, se resalta que el proceso no realizó la solicitud correspondiente con el objetivo de incluir la auditoría de SST en el PAA.	incumplida / abierta
TH 18	Teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 5.3.1.9 de la Cartilla, no se evidencia el registro de los servicios prestados de manera	Revisar y ajustar el procedimiento para la elaboración del PIC, que incorpore	Se presenta la versión 1 del procedimiento de formulación y monitoreo de los planes de talento humano con vigencia del 25 de febrero de 2020, en el cual se define que el Plan Institucional de	Cumplida / Inefectiva / cerrada

	deficiente o aquellos susceptibles de ser mejorados y el nivel de competencia de los servidores, utilizando registros sistematizados de atención al usuario, análisis de los compromisos de mejoramiento y resultados de las evaluaciones del desempeño, encuestas, entre otras acciones para obtener información, con el fin de medir el impacto del Plan.	uan fase de evaluación y que consultelos resultados de las evaluaciones de desempeño y las mediciones de satisfacción de clientes internos y externos que realicen las áreas competentes.	Capacitación PIC debe basarse en la normatividad aplicable y en las evaluaciones de desempeño y retroalimentación.	
TH 37	No se está transmitiendo el conocimiento por parte de los funcionarios asistentes a capacitaciones. Se recomienda incluir esta disposición dentro de los procedimientos y socializarlo.	Se modificarán los procedimientos de capacitación, con el fin de lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que asisten a los eventos de capacitación.	Se evidencia la versión 2 del procedimiento de formulación y monitoreo de los planes de talento humano con fecha del 3 de julio de 2020 en el cual, como parte de las políticas de operación, se define que toda persona que asista a una capacitación ofertada por el Instituto, debe suministrar el material utilizado en el proceso de capacitación a Talento Humano, quien se encargará de difundirlo al interior del Instituto a través de medios como el correo electrónico o el micrositio de Talento Humano en la intranet.	Incumplida / inefectiva / cerrada

Respecto a las no conformidades tenemos:

Acción de incumplimiento: Gestión de Talento Humano (GTH03)

Respuesta del proceso: Si bien no se aporta la evidencia establecida “correo de solicitud de ajuste del Plan Anual de Auditoría, enviado a la oficina asesora de control interno”. En el mes de abril se llevó a cabo reunión con el Ordenador del Gasto, asesora de planeación, asesora de control interno y enlace de planeación, para revisar el tema, definir estrategias. Frente a ello y analizado el costo de contratar una auditoría externa se tomó la decisión de incluir obligaciones a profesionales de la OAP que contaban con perfil profesional en auditoría y procesos de gestión de calidad. Esta fue la solución encontrada a corto plazo, considerando la no disponibilidad de recursos económicos para contratar la firma.

Valoración de la respuesta: Se presenta acta de reunión del 26 de abril de 2022 en la cual se expone la necesidad de incluir dentro del plan de auditoría interno, las auditorías a los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Documental, Sistema Ambiental y Seguridad de la Información y se presentan opciones para su desarrollo. Se evidencia la gestión correspondiente para que se lleve a cabo la auditoría del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, aún no se ha realizado solicitud para la inclusión en el Plan Anual de Auditorías. La acción se mantiene como incumplida y se elimina la evaluación de efectividad, permanecerá sin evaluar hasta un próximo seguimiento.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 1 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Acciones inefectivas: Gestión de Talento Humano (TH18, TH37)

Respuesta del proceso: estarían pendiente de su revisión de acuerdo a las respuestas anteriores.

Valoración de la respuesta: Estas fueron incluidas en el informe como inefectivas por error, las que realmente corresponden a inefectivas de acuerdo con el anexo son TH18 y TH37, acciones que fueron finalizadas en la vigencia 2020 y 2021, y que con la evaluación de este período se evidenció la reincidencia en los hallazgos, motivo por el cual se califican como inefectivas.

1. ANTECEDENTES

ANTECEDENTES PROCESALES

Mediante Auto No. 041 del 30 de junio de 2023 se abrió indagación previa conforme a lo establecido en el artículo 208 de la Ley 1925 de 2019.¹

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 20231200109573 del 8 de agosto de 2023², de la Oficina de Control Interno en el que se expone:

(...)

¹ Folio 7

² Folio 14

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 2 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

1. (...) **Respuesta:** De acuerdo con el seguimiento, se evidencia que las acciones TH18 y TH37, fueron evaluadas como inefectivas, esto quiere decir que, si bien se cumplió con su ejecución, éstas no eliminaron la causa raíz, ya que se siguió presentando el mismo hallazgo, cuando se indica la inefectividad de las acciones, el proceso debe abrir un nuevo plan de mejoramiento. Para este caso particular se encuentra en ejecución un nuevo plan de mejoramiento acciones GTH08, GTH09 y GTH10, acciones que actualmente se encuentran cumplidas y sin evaluar su efectividad por parte de esta Asesoría de Control Interno.
2. (...) **Respuesta:** Como se mencionó anteriormente, las acciones formuladas para dar cumplimiento a la inefectividad se encuentran cumplidas y pendientes de evaluación de efectividad por parte de esta Asesoría de Control Interno.
3. (...) **Respuesta:** Como se mencionó en el punto 1, la acción queda inefectiva y el proceso debe abrir un nuevo plan de mejoramiento que le permita mitigar de manera adecuada la reincidencia del hallazgo. Las acciones formuladas para dar cumplimiento a la inefectividad se encuentran cumplidas y pendientes de evaluación de efectividad por parte de esta Asesoría de Control Interno.
4. (...) **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 20235200112473 del 23 de agosto de 2023, de la Subdirectora de Gestión Corporativa en el que remite certificación relacionada con la hoja de vida del señor YESID ALEXANDER RINCÓN CAICEDO, anexando manual de funciones. ³

3. Memorando 20251200063603 del 30 de abril de 2025⁴, de la Oficina de Control Interno en el que se expone:

(...)

1. (...) **Respuesta:** Con el fin de dar contexto, las acciones TH18 y TH37 fueron calificadas como inefectivas durante el seguimiento a planes de mejoramiento del primer cuatrimestre de 2022, informe radicado ORFEO 20221200100343 del 15 de julio de 2022. Lo anterior debido a que, si bien, habían sido cumplidas previamente, éstas no eliminaron la causa raíz de la no conformidad.

A continuación se presenta el detalle de estas acciones:

³ Folio 16

⁴ Folio 20

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 3 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Acción TH18

- Proceso: *Gestión de Talento Humano.*
- Líder del proceso: *Subdirector de Gestión Corporativa*
- Descripción de la situación a mejorar: *Teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 5.3.1.9 de la Cartilla, no se evidencia el registro de los servicios prestados de manera deficiente o aquellos susceptibles de ser mejorados y el nivel de competencia de los servidores, utilizando registros sistematizados de atención al usuario, análisis de los compromisos de mejoramiento y resultados de las evaluaciones del desempeño, encuestas, entre otras acciones para obtener información, con el fin de medir el impacto del Plan.*
- Descripción de la acción a desarrollar: *Revisar y ajustar el procedimiento para la elaboración del PIC, que incorpore una fase de evaluación y que consulte los resultados de las evaluaciones de desempeño y las mediciones de satisfacción de clientes internos y externos que realicen las áreas competentes.*
- Responsable: *Yesid Caicedo / Profesional Especializado de Talento Humano.* - Meta: *Proceso ajustado y procedimiento para la elaboración del PIC.* - Fecha de inicio: *15 de enero de 2020.* - Fecha de terminación: *25 de febrero de 2020.*

Acción TH37

- Proceso: *Gestión de Talento Humano.*
 - Líder del proceso: *Subdirector de Gestión Corporativa.* - Descripción de la situación a mejorar: *No se está transmitiendo el conocimiento por parte de los funcionarios asistentes a capacitaciones. Se recomienda incluir esta disposición dentro de los procedimientos y socializarlos.*
 - Descripción de la acción a desarrollar: *Se modificarán los procedimientos de capacitación, con el fin de lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que asisten a los eventos de capacitación.*
 - Responsable: *Yesid Caicedo / Profesional Especializado de Talento Humano.* - Meta: *100% de procedimientos de capacitación actualizados que incluyan la transferencia de conocimiento.*
 - Fecha de inicio: *02 de enero de 2020*
 - Fecha de terminación: *30 de agosto de 2020.*
- Como respuesta a la evaluación de ineffectividad de estas acciones, para el seguimiento a planes de mejoramiento del tercer cuatrimestre de 2022, informe radicado ORFEO 20231200030703 del 24 de febrero de 2023, se identificaron la formulación de las siguientes acciones:*

Acción GTH09

- Proceso: *Gestión de Talento Humano.*

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 4 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

- Líder del proceso: Subdirector de Gestión Corporativa. - Descripción de la situación a mejorar: TH37. No se está transmitiendo el conocimiento por parte de los funcionarios asistentes a capacitaciones. Se recomienda incluir esta disposición dentro de los procedimientos y socializarlos.

- Descripción de la acción a desarrollar: Publicar en el espacio de aula virtual del proceso de Talento Humano la presentación de las capacitaciones realizadas durante el periodo. - Entregable: Presentación de capacitaciones realizadas cargadas en el espacio de Aula virtual del proceso.

- Total programado: 1

- Responsable: Profesional de apoyo y líder del proceso de Gestión del Talento Humano. - Fecha de inicio: 04 de noviembre de 2022.

- Fecha de terminación: 30 de marzo de 2023.

- Eficacia: Esta acción fue calificada como cumplida dentro de términos durante el seguimiento a planes de mejoramiento del primer cuatrimestre de 2023, informe radicado ORFEO 20231200097493 del 14 de julio de 2023. Lo anterior teniendo en cuenta que se evidenció la publicación en el aula virtual de las presentaciones de las capacitaciones realizadas

- Efectividad: Con corte al tercer cuatrimestre de 2024, informe de seguimiento a planes de mejoramiento radicado ORFEO 20251200045223 del 14 de marzo de 2025, esta acción se encontraba abierta, es decir, pendiente de evaluación de efectividad por parte de esta Asesoría de Control Interno. La efectividad de la acción se evaluará en el informe de seguimiento a planes de mejoramiento del primer cuatrimestre de 2025, con base en el informe de la auditoría al proceso Gestión de Talento Humano, finalizada en marzo de este año.

Acción GTH10

- Proceso: Gestión de Talento Humano.

- Líder del proceso: Subdirector de Gestión Corporativa.

- Descripción de la situación a mejorar: TH18. Teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 5.3.1.9 de la Cartilla, no se evidencia el registro de los servicios prestados de manera deficiente o aquellos susceptibles de ser mejorados y el nivel de competencia de los servidores, utilizando registros sistematizados de atención al usuario, análisis de los compromisos de mejoramiento y resultados de las evaluaciones del desempeño, encuestas, entre otras acciones para obtener información, con el fin de medir el impacto del Plan.

- Descripción de la acción a desarrollar: Incorporar los elementos requeridos como insumos para la formulación del PIC para la vigencia 2023.

- Entregable: Diagnóstico para la elaboración del PIC 2023.

- Total programado: 1.

- Responsable: Profesional de apoyo y líder del proceso de Gestión del Talento Humano. - Fecha de inicio: 04 de noviembre de 2022.

- Fecha de terminación: 31 de diciembre de 2022.

-Eficacia: Esta acción fue calificada como cumplida dentro de términos para el seguimiento a planes de mejoramiento del tercer cuatrimestre de 2022, informe radicado ORFEO 20231200030703 del 24 de febrero de 2023. Lo anterior debido a que los responsables

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 5 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

reportaron que para la actualización del PIC se identificaron las necesidades con base en lo requerido en la política pública distrital de gestión de talento humano 2019 – 2030, las brechas identificadas en el análisis del FURAG llevado a cabo en el año 2022, lo requerido para la implementación del MIPG y la encuesta de diagnóstico de capacitación aplicada a los servidores y servidoras del Instituto, como evidencia se presentaron las respuestas de la encuesta de diagnóstico de bienestar en la cual se incluía el tema de capacitaciones.

- Efectividad: Durante el seguimiento a planes de mejoramiento del tercer cuatrimestre de 2023, informe radicado ORFEO 20241200037333 del 28 de febrero de 2024, esta acción fue calificada como inefectiva ya que, de acuerdo con la información allegada sobre el plan institucional de capacitación, no se evidenció información sobre la medición del impacto de la ejecución del plan, únicamente se presentaba información sobre el nivel de participación.

- Reformulación: Con corte al tercer cuatrimestre de 2024, informe de seguimiento a planes de mejoramiento radicado ORFEO 20251200045223 del 14 de marzo de 2025, no se identifica la formulación de una nueva acción de plan de mejoramiento asociada.

2. (...) **Respuesta:** *La dependencia encargada de hacer seguimiento, vigilar, analizar y ejercer control sobre la implementación y efectividad de las acciones referenciadas es la Subdirección de Gestión Corporativa, específicamente el equipo de Talento Humano.*

3. (...) **Respuesta:** *Como se señaló previamente, con corte al tercer cuatrimestre de 2024, informe de seguimiento a planes de mejoramiento radicado ORFEO 20251200045223 del 14 de marzo de 2025, la acción GTH09 se encuentra abierta, es decir, pendiente de la evaluación de efectividad por parte de esta Asesoría de Control Interno y la acción GTH10 se encuentra calificada como incumplida, sin identificarse la reformulación de esta.*

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 6 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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.

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. 041 del 30 de junio 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 a que se identificó un presunto incumplimiento en el seguimiento a los planes de mejoramiento correspondientes al primer cuatrimestre de 2022, debido a la falta de cumplimiento de acciones correctivas propuestas en el marco del Informe de Evaluación de Austeridad en el Gasto y de la Auditoría Interna realizada por Control Interno al proceso de Talento Humano, cuyas deficiencias reflejan ausencia de evidencia de gestión efectiva frente a los compromisos adquiridos, situación que podría configurar una eventual responsabilidad administrativa o disciplinaria.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 7 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Que en el marco de la investigación se analiza el informe emitido por la Oficina de Control Interno, en el cual se revisan los procesos y acciones planteadas en los planes de mejoramiento, originalmente encaminadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano. No obstante, dicha dependencia reporta la existencia de no conformidades en el cumplimiento de dichas acciones, identificando una acción incumplida **y** dos acciones evaluadas como inefectivas.

En particular, respecto a las siguientes acciones:

1. Acción **GTH 03**, se evidenció que la entidad no realizó, durante las vigencias 2020 y 2021, la auditoría interna al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en contravención de lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015. Si bien existe acta de reunión del 26 de abril de 2022 en la que se planteó la inclusión de dicha auditoría dentro del Plan Anual de Auditoría (PAA), no se gestionó formalmente su incorporación, por lo que la acción fue calificada como **incumplida y abierta**.

2. Acción **TH 18**, pese a haberse presentado una versión del procedimiento para la formulación y monitoreo del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se concluyó que la acción resultó **cumplida pero inefectiva**, al no evidenciarse el uso de herramientas que permitieran medir el impacto del plan, tales como evaluaciones de desempeño, encuestas de satisfacción o compromisos de mejora. Finalmente.

3. Acción **TH 37**, si bien se modificaron los procedimientos de capacitación para incorporar la disposición sobre transferencia de conocimiento, se calificó como **incumplida e inefectiva**, al no demostrarse su aplicación efectiva ni evidenciar resultados concretos derivados de dicha política.

En este contexto, resulta necesario determinar el presunto incumplimiento en el seguimiento a los planes de mejoramiento correspondientes al primer cuatrimestre de 2022, en particular respecto de las acciones GTH03, TH18 y TH37, relacionadas con el seguimiento a los planes de mejoramiento del primer cuatrimestre de 2022, por falta de cumplimiento efectivo frente a compromisos adquiridos en el marco del informe de Austeridad en el Gasto y la Auditoría Interna al proceso de Talento Humano, lo que podría dar lugar a responsabilidad administrativa o disciplinaria.

1. La acción GTH03

En función del informe de seguimiento No. **20221200100343** del 15 de julio de 2022, elaborado por la Oficina de Control Interno, se analizó la acción de mejora **GTH03** correspondiente al proceso de Gestión de Talento Humano. En dicho

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 8 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

informe se evidenció que, aunque no se aportó el correo de solicitud de inclusión de la auditoría al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Plan Anual de Auditoría (PAA), se adelantaron gestiones alternativas orientadas al cumplimiento del objetivo de la acción. En particular, se documentó la realización de una reunión en abril de 2022, con la participación del Ordenador del Gasto, las asesoras de Planeación y Control Interno, y el enlace de planeación, en la cual se determinó asignar dicha auditoría a profesionales de la Oficina Asesora de Planeación (OAP), quienes contaban con el perfil técnico en auditoría y gestión de calidad. Esta medida se adoptó como solución a corto plazo ante la no disponibilidad de recursos para contratar una firma externa.

En este contexto, y si bien no se allegó la evidencia formal inicialmente exigida, se considera que la acción fue gestionada razonablemente, mediante una estrategia alternativa viable, lo cual evidencia voluntad de cumplimiento. Por tanto, y en aplicación del principio de eficacia administrativa, se propone el archivo de la acción GTH03 sin evaluación de efectividad, en los términos del numeral 1.3 del citado informe.

2. Las acciones TH18 y TH37

Se recibió respuesta memorando N° 20231200109573 del 8 de agosto de 2023, emitido por la Jefe de Control Interno, en el cual se informa que, las acciones TH18 y TH37, relacionadas con el proceso de Talento Humano, fueron evaluadas como inefectivas durante el seguimiento a planes de mejoramiento del primer cuatrimestre de 2022. Aunque se ejecutaron formalmente, no resolvieron la causa raíz del hallazgo, por lo que debió abrirse un nuevo plan de mejora (acciones GTH08, GTH09 y GTH10), las cuales fueron reportadas como cumplidas pero aún sin evaluación de efectividad. Además, se indicó que la solicitud para incluir la auditoría correspondiente fue realizada y también se encuentra cumplida. Finalmente, se aclaró que anteriormente los informes de seguimiento eran emitidos desde la Dirección General, no desde Control Interno.

Luego, en aclaración solicitada a dicha Oficina, la que fue atendida mediante el radicado No. 20251200063603 del 30 de abril de 2025, en relación con las acciones de mejora **TH18 y TH37** del proceso de Talento Humano, previamente calificadas como inefectivas. Aunque dichas acciones fueron ejecutadas durante las vigencias 2020 y 2021, no lograron corregir la causa raíz del hallazgo, lo que generó su reincidencia. En respuesta, se formularon nuevas acciones correctivas para el tercer cuatrimestre de 2022: GTH09, relacionada con la acción TH37, fue calificada como cumplida, pero aún no cuenta con evaluación de efectividad; y GTH10, relacionada con la acción TH18, fue reportada como cumplida; sin embargo, en su revisión se

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 <p>Radicado: 20255300085433</p> <p>Fecha: 17-06-2025</p> <p>Pág. 9 de 19</p>
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

advirtieron debilidades en la evidencia aportada para soportar los mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación (PIC). A la fecha, no se ha formulado una nueva acción en reemplazo de GTH10, y la evaluación de efectividad de GTH09 permanece pendiente.

Por tanto, y teniendo en cuenta que, de conformidad con lo señalado en el informe de seguimiento a planes de mejoramiento radicado con el número 20221200100343 del 15 de julio de 2022, las acciones TH18 y TH37 fueron calificadas como inefectivas por no haber eliminado la causa raíz de los hallazgos detectados, y que, como respuesta a dicha evaluación, fueron formuladas las acciones GTH09 y GTH10 en el marco del seguimiento correspondiente al tercer cuatrimestre de 2022 (informe radicado 20231200030703 del 24 de febrero de 2023), las cuales fueron reportadas como cumplidas dentro de los términos establecidos, por lo que 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 constitucional⁵

Lo anterior, en tanto las acciones correctivas subsiguientes fueron ejecutadas conforme a los plazos definidos, siendo que la acción GTH09, relacionada con la transferencia de conocimiento en procesos de capacitación, fue calificada como cumplida en el informe de seguimiento radicado 20231200097493 del 14 de julio de 2023 y actualmente solo se encuentra pendiente de evaluación de efectividad. Por su parte, la acción GTH10, orientada a mejorar la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), si bien fue reportada como cumplida, fue posteriormente calificada como inefectiva por no evidenciar mecanismos de medición de impacto; sin embargo, con corte al tercer cuatrimestre de 2024 (informe ORFEO 20251200045223 del 14 de marzo de 2025), no se identificó una nueva reformulación, lo que indica cierre operativo del ciclo de mejora sin evidencia de reincidencia del hallazgo.

Adicionalmente, en función del mismo informe de seguimiento No. 20221200100343 del 15 de julio de 2022, elaborado por la Oficina de Control Interno, se analizó la acción de mejora GTH03 correspondiente al proceso de Gestión de Talento Humano. En dicho informe se evidenció que, aunque no se aportó el correo de solicitud de inclusión de la auditoría al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Plan Anual de Auditoría (PAA), se adelantaron gestiones alternativas orientadas al cumplimiento del objetivo de la acción. En particular, se documentó la realización de una reunión en abril de 2022, con participación del Ordenador del Gasto, las asesoras de Planeación y Control Interno, y el enlace de planeación, en la cual se determinó asignar dicha auditoría a profesionales de la Oficina Asesora de Planeación (OAP), quienes contaban con el perfil

⁵ Sentencia T-329-2021 M.P. Alberto Rojas Ríos

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 10 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

técnico en auditoría y gestión de calidad. Esta medida se adoptó como solución a corto plazo ante la no disponibilidad de recursos para contratar una firma externa.

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 y a la implementación de acciones de mejora como GTH03, TH18, TH37, GTH09 y GTH10, se encuentran superadas, en tanto se evidencia la ejecución de acciones correctivas y la gestión institucional orientada al cumplimiento. No se advierte una afectación clara y actual que permita mantener abierta la actuación disciplinaria o administrativa, motivo por el cual resulta procedente su archivo en aplicación del principio de eficacia administrativa y ante la configuración de una carencia actual de objeto por hecho superado.

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 Estado⁶, elementos que no se configuran en la presente investigación.

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

“Principio de ilicitud sustancial”⁷

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.

(...)

⁶ 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 estos influyen en la determinación de la sanción así como las diferencias en relación con el derecho penal.

⁷ Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda-Subsección “B”, Consejero Ponente: César Palomino Cortés, Rad. No.: 11001-03-25-000-2012-00679-00

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 11 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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 Estado⁸

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 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.”

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.*

⁸ Corte Constitucional Sentencia C-452 de 24 de agosto de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 12 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 13 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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 en el expediente, incluyendo los informes de seguimiento a planes de mejoramiento radicados con los números 20221200100343 del 15 de julio de 2022, 20231200030703 del 24 de febrero de 2023 y 20251200045223 del 14 de marzo de 2025, no se ha logrado despejar a cabalidad la duda frente a un presunto incumplimiento disciplinario en relación con las acciones GTH03, TH18 y TH37.

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)

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300085433 Fecha: 17-06-2025 Pág. 14 de 19
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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 evidencia 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. 041 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: 20255300085433</p> <p>Fecha: 17-06-2025</p> <p>Pág. 15 de 19</p>
	<p>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</p>	
	<p>AUTO</p>	

<p>Documento 20255300085433 firmado electrónicamente por:</p>	
<p>JAIME RIVERA RODRÍGUEZ</p>	<p>Jefe de Control Disciplinario Interno Oficina de Control Disciplinario Interno Fecha firma: 17-06-2025 13:05:12</p>
<p>Proyectó:</p>	<p>VANESSA CATHERINE GUARIN MORA - Oficina Control Disciplinario - Oficina de Control Disciplinario Interno</p>
 <p>83a5d95c2c250bc8ef1500d0c4f0b96a11e6494a5c7121b877f24f3f91a97de5 Codigo de Verificación CV: 72094</p>	