

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 1 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

AUTO No. 026 DE 2025

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

(Artículo 090 Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021)

Bogotá D.C., dieciocho (18) de junio de dos mil veinticinco (2025)

INDAGACIÓN DISCIPLINARIA	
RADICACIÓN	IDPC 045 - 2023
INVESTIGADO(A)	EN AVERIGUACIÓN
CARGO	POR ESTABLECER
FECHA DE LA QUEJA INFORME	09 DE SEPTIEMBRE DE 2022
FECHA DE HECHOS	VIGENCIA 2022
HECHOS	<p>Presunto incumplimiento de:</p> <p>Artículo 2.2.13.1.10, Decreto 1083 de 2015. Porque No se evidencia la información correspondiente al seguimiento sobre los acuerdos de gestión definidos para la vigencia 2022.</p> <p>Conforme el Informe de seguimiento al cumplimiento de la normativa que rige la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión vigencia 2021 y 2022.</p>

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 2 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

QUEJOSO	DE OFICIO- Informe de control Interno.
----------------	--

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, a disponer el archivo dentro de la Indagación Disciplinaria adelantada.

HECHOS

Mediante radicado número 20221200129883 del 28 de septiembre de 2022, la Dirección el día 29 de septiembre de 2022 dio traslado por ORFEO a la SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA y este a su vez a la Oficina de Control Disciplinario Interno el 03 de octubre de 2022, Informe de seguimiento al cumplimiento de la normativa que rige la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión vigencia 2021 y 2022, señalando que:

“Para su revisión y verificación de posibles conductas disciplinables.”

La oficina de Control disciplinario Interno observa que en el informe indica 1 no conformidad conforme se especifica de la siguiente manera:

“

- No conformidades detectadas:

Artículo 2.2.13.1.10, Decreto 1083 de 2015. No se evidencia la información correspondiente al seguimiento sobre los acuerdos de gestión definidos para la vigencia 2022.

(...)

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 3 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

ANTECEDENTES

Mediante Auto No. 045 del 30 de junio de 2023, Control Disciplinario Interno del IDPC, abrió indagación previa en averiguación conforme a lo establecido en el Artículo 208 de la ley 1952 de 2019, modificado por el Artículo 34 de la Ley 2094 de 2021, respecto del Artículo 2.2.13.1.10, Decreto 1083 de 2015. Porque no se evidencia la información correspondiente al seguimiento sobre los acuerdos de gestión definidos para la vigencia 2022.

Conforme el Informe de seguimiento al cumplimiento de la normativa que rige la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión vigencia 2021 y 2022..." (Folio 1 a 4).

PRUEBAS

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

1. Memorando 20231200100563 del 25 de julio de 2023 de la Asesora de Control Interno (Folio 6 a 7).
2. Acuerdos de Gestión de Ana Milena Vallejo, Angelica María Medina, Juan Fernando Acosta, Luis Carlos Manjarrez y María Claudia Vargas. (Folios 9 a 28)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Para el caso que nos ocupa, como primera medida se identifica que el proceso se inició bajo la Ley 1952 de 2019, el proceso deberá ceñirse actualmente con la nueva ley conforme el artículo 263 que establece: *"A la entrada en vigencia de esta ley, los procesos en los cuales se haya surtido la notificación del pliego de cargos o instalado la audiencia del proceso verbal, continuarán su trámite hasta finalizar bajo el procedimiento de la Ley 734 de 2002. En los demás eventos se aplicará el procedimiento previsto en esta ley."*

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 4 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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.

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 indagación, bien si permite abrir investigación o contrario sensu, este Despacho procederá a la aplicación del artículo 90 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.” (Subrayado fuera de texto para resaltar la causal de archivo).

(...)

ASUNTO POR TRATAR

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 5 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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.

Que con Auto No. 045 del 30 de junio de 2023, por medio del cual se abrió indagación previa en averiguación conforme a lo establecido en el Artículo 208 de la ley 1952 de 2019, modificado por el Artículo 34 de la Ley 2094 de 2021, respecto del *“Presunto incumplimiento de: Artículo 2.2.13.1.10, Decreto 1083 de 2015. Porque No se evidencia la información correspondiente al seguimiento sobre los acuerdos de gestión definidos para la vigencia 2022, Conforme el Informe de seguimiento al cumplimiento de la normativa que rige la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión vigencia 2021 y 2022.”*.

Que en el marco de la indagación se analiza informe de Control Interno en el que entre otras cosas se indicó:

Seguimiento y retroalimentación En esta etapa se hacen seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados.

Además, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar el seguimiento y la retroalimentación a dichos compromisos.

Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias para que sea de utilidad en la evaluación final. Para el caso de los acuerdos de gestión para la vigencia 2021, se evidencia el diligenciamiento del cumplimiento semestral y el acumulado del año.

No obstante, en el caso de los acuerdos de gestión para la vigencia de 2022 no se identifica la información correspondiente al seguimiento semestral para ninguno de los gerentes públicos, como se muestra a continuación:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRICTAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 <p>Radicado: 20255300087063</p> <p>Fecha: 19-06-2025</p> <p>Pág. 6 de 13</p>
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Conservación			Avance		
Fecha inicio-fin d/dm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones de avance y oportunidad de mejora
01/02/2022 AL 31/01/2023	Implementar Plan Institucional de bienestar	20%	40%		
	Implementar el Plan Institucional de Capacitación				
	Implementar Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
	Implementar Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos				
	Implementar Plan de Emergencias y Contingencias				
	Formular el Plan de Preservación Digital e Incluirlo en el Sistema Integrado de Conservación Documental				
Actualizar el Sistema Integrado de Conservación Documental (plan de preservación)					

Que en el mismo informe se indica que *“Respuesta del proceso: Talento Humano realizará los trámites pertinentes para la publicación de los acuerdos de gestión página Web la información.”*

En el marco de las indagaciones realizadas se evidenciaron los acuerdos de gestión de los señores Ana Milena Vallejo, Angelica Maria Medina, Juan Fernando Acosta, Luis Carlos Manjarres y Maria Claudia Vargas que fueran incorporados al expediente disciplinario y en los cuales se evidencia los seguimientos realizados a los acuerdos en la vigencia 2022 así:

Ana Milena Vallejo

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin efectiva	Actividades	Peso ponderado	Avance			Evaluación					
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejor	% Cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Utilización
1	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	01/02/2022 - 31/01/2023	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	20%	50%	40%		50%	50%	100%	10%	FCIA con cierre de ejecución 2022	[Link]
2	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	01/02/2022 - 31/01/2023	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	20%	50%	40%		50%	50%	100%	10%	FCIA con cierre de ejecución 2022	[Link]
3	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	01/02/2022 - 31/01/2023	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	FCIA con cierre de ejecución 2022	[Link]
4	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	01/02/2022 - 31/01/2023	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	20%	50%	40%		50%	50%	100%	10%	FCIA con cierre de ejecución 2022	[Link]
5	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	01/02/2022 - 31/01/2023	Realizar acciones de gestión de talento humano en el marco de la política institucional de talento humano.	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	FCIA con cierre de ejecución 2022	[Link]
Total							100%						50%		

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

FECHA	18/02/2022	 <p>Firma del Superior Jerárquico</p>	<p>Ana Milena Vallejo</p> <p>Firma del Gerente Público</p>
VIJENCIA	2022-2023		

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 <p>Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 7 de 13</p>
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Angela Maria Medina

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES																
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin (días/mes/año)	Actividades	Peso ponderado	Avance				Evaluación					
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de Indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
										Descripción	Ubicación					
1	Analizar la idoneidad para el fortalecimiento del programa de formación hacia la integridad del patrimonio con énfasis en valores, ética, transparencia, equidad, acceso de brechas durante el ciclo de formación.	Fortalecer en patrimonio cultural el 200 integral de educación	# de asistentes a los talleres	01/01/2022 a 31/01/2023	Desarrollar la metodología de los procesos de formación en patrimonio cultural que promueva la participación de niños, niñas y adolescentes.	20%	60%	60%		40%	40%	100%	30%	PCR con cierre de ejecución 2022	[Link]	[Link]
2	Analizar la idoneidad para el fortalecimiento del programa de formación hacia la integridad del patrimonio con énfasis en valores, ética, transparencia, equidad, acceso de brechas durante el ciclo de formación.	Fortalecer a formadores	# de personas capacitadas	01/01/2022 a 31/01/2023	Identificar niños, niñas y adolescentes en procesos integrados de formación en patrimonio cultural.	10%	40%	30%		60%	60%	100%	3%	PCR con cierre de ejecución 2022	[Link]	[Link]
3	Impulsar el fortalecimiento del patrimonio cultural y la identidad de los habitantes, mejorando el patrimonio cultural, en concordancia con el Plan de Ordenamiento Territorial, políticas públicas y acciones del Plan de Ordenamiento Territorial.	Transparencia del Museo de Bogotá	Revisión del proyecto estratégico del MCA	01/01/2022 a 31/01/2023	Desarrollar las acciones del programa educativo y cultural y brindar servicios de mediación en las exposiciones del Museo de Bogotá. Ejecutar la implementación del Plan de Ordenamiento Territorial de la Secretaría de Cultura. Desarrollar el Proyecto Plan de Estudios del IPEC en la ejecución 2022. Desarrollar el fortalecimiento del patrimonio cultural en los barrios. Desarrollar acciones de sensibilización y implementación y brindar laboratorios de capacitación.	30%	50%	40%		50%	50%	100%	30%	PCR con cierre de ejecución 2022	[Link]	[Link]
4	Fomentar la participación social del patrimonio cultural tangible e intangible a través de actividades de patrimonio cultural en todos el Distrito Capital.	Desarrollo del patrimonio cultural	# de actividades desarrolladas en patrimonio cultural	01/01/2022 a 31/01/2023	Asesorar en la gestión de la inclusión en la Lima representativa de patrimonio cultural tangible del Distrito de Bogotá, del Distrito de Cota, del Distrito de Usme, del Distrito de Suba, la Ciudad de los Virreyes, la Ciudad de la Candelaria y cultura bogotana del uso y disfrute de la bicicleta.	20%	50%	50%		50%	50%	100%	30%	PCR con cierre de ejecución 2022	[Link]	[Link]
5	Fomentar la participación social del patrimonio cultural tangible e intangible a través de actividades de patrimonio cultural en todos el Distrito Capital.	Desarrollo del patrimonio cultural tangible	# de acciones y talleres del programa de patrimonio tangible	01/01/2022 a 31/01/2023	Consultar los lineamientos técnicos y metodológicos para la elaboración del inventario de patrimonio cultural tangible (IPC) de la ciudad.	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	PCR con cierre de ejecución 2022	[Link]	[Link]
Total						100%						91%				
Concertación para el desempeño sobresaliente (6% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																
FECHA: 18/01/2022											Firma del Supervisor Jurídico		Firma del Gerente Público			
VIGENCIA: 2022-2023																

Juan Fernando Acosta,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 9 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

ANEXO 1. CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES																	
N°	Objetivos institucionales	Compromiso gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin diploma	Actividades	Peso ponderado	Avance				Evaluacion						
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias			
										Descripción		Ubicación					
1	Consolidar la recuperación de bienes e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Identificación de bienes culturales, inmuebles e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Nombre de inventario: Inventario de Bienes Culturales	01/06/2022 a 31/05/2023	Liberar la Intervención de Bienes de Interés Cultural, inmuebles e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital Liberar el fomento de espacios de participación ciudadana en torno a la activación de memoria y patrimonio histórico Liberar la promoción y sostenibilidad de los monumentos mobiliarios de interés cultural, según su naturaleza Liberar las actividades de protección, conservación, manejo, investigación y divulgación del patrimonio arqueológico del D.C.	20%	10%	10%	100%	100%	100%	20%	POA correspondiente al año 2022 de la SPO				
2	Consolidar la recuperación de bienes e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Identificación de bienes culturales, inmuebles e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Nombre de inventario: Inventario de Bienes Culturales	01/06/2022 a 31/05/2023	Liberar, coordinar y gestionar el acceso en la identificación, valoración y documentación de los Bienes de Interés Cultural	20%	10%	10%	100%	100%	100%	20%	POA correspondiente al año 2022 de la SPO				
3	Consolidar la recuperación de bienes e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Identificación de bienes culturales, inmuebles e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Nombre de inventario: Inventario de Bienes Culturales	01/06/2022 a 31/05/2023	Liberar, coordinar y gestionar la revisión y mejoramiento continuo de los procesos de memoria y conservación Liberar, coordinar y gestionar la revisión y aprobación de subprogramas, planes de trabajo, primeros auxilios y elaboración de conceptos técnicos Liberar, coordinar y gestionar los acciones de control interno y de fiscalización en el D.C. de Bienes de Interés Cultural Liberar, coordinar y gestionar las acciones de valoración de Bienes de Interés Cultural Liberar, coordinar y gestionar las acciones de protección del patrimonio arqueológico en coordinación con el ICAP.	40%	10%	45%	100%	40%	100%	30%	POA correspondiente al año 2022 de la SPO				
4	Consolidar los inventarios, archivos, bases de datos y sistemas de información de los bienes culturales, inmuebles e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Identificación de bienes culturales, inmuebles e inmuebles de interés cultural en el Distrito Capital	Nombre de inventario: Inventario de Bienes Culturales	01/06/2022 a 31/05/2023	Liberar, coordinar y gestionar los acciones de intervención en los inmuebles y el sector adyacente en coordinación con entidades del orden nacional y gestión	20%	10%	10%	100%	100%	100%	20%	POA correspondiente al año 2022 de la SPO				
Total											100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)											100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
FECHA: 19/06/2025																	
VIGENCIA: 2023-2025			Firma del Supervisor Jerárquico			Firma del Gerente Público											

(...)

Así las cosas, tenemos que, las conductas acá indagadas conforme las pruebas analizadas, es decir las documentales referentes al seguimiento de los acuerdos de gestión para la vigencia 2022, no se evidencia de manera clara una afectación así mismo, ya que como lo establecen los documentos anteriormente mencionados, los seguimientos fueron realizados en la vigencia 2022, acotando en este punto que el informe de seguimiento a los acuerdos de gestión se realizó antes de terminar la vigencia de 2022, sin que fuera posible en su momento por parte de Control interno verificar si al final de la misma, se evaluó el cumplimiento de dichos acuerdos, sin embargo, en el marco de este proceso se verificaron los acuerdos en donde se observa que se hicieron los seguimientos, la evaluación final y el enlace de las evidencias, situación que genera duda de la afectación a deber funcional de realizar seguimiento a los acuerdos de gestión .

La duda razonable resulta cuando del examen probatorio no es posible tener convicción racional respecto de los elementos de la responsabilidad y, por lo tanto, no se cuenta con las pruebas requeridas para proferir una decisión condenatoria, que desvirtúe plenamente la presunción de inocencia.

Sin embargo, en desarrollo de la presente Indagación Previa, y de conformidad a los elementos de convicción recolectados, estos no permiten identificar de manera concreta el hecho disciplinariamente relevante, se procederá a su archivo.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 10 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Que en materia de duda la Corte ha manifestado:

“No entiende la Corte cómo se pueda vulnerar la presunción de inocencia cuando se ordena a la autoridad administrativa competente para investigar a un determinado funcionario público que en caso de duda sobre la responsabilidad del disciplinado ésta ha de resolverse en su favor. Y, por el contrario, advierte que de no procederse en esa forma sí se produciría la violación de tal presunción, pues si los hechos que constituyen una infracción administrativa no están debidamente probados en el expediente, o no conducen a un grado de certeza que permita concluir que el investigado es responsable, mal podría declararse culpable a quien no se le ha podido demostrar la autoría o participación en la conducta antijurídica.”¹

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 Estado², elementos que no se configuran en la presente indagación.

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

“Principio de ilicitud sustancial³

¹ **Sentencia C-244/96**

² 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.

³ 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: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 11 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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 de 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 Estado⁴

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

⁴ Corte Constitucional Sentencia C-452 de 24 de agosto de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 12 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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.”

En tal sentido, este Despacho procederá a la aplicación del artículo 90 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.”* (Subrayado fuera de texto para resaltar la causal de archivo).

Con fundamento en lo anterior y como quiera que no está claramente configurados los elementos, se considera que no existe mérito para continuar con la actuación disciplinaria, 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:

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20255300087063 Fecha: 19-06-2025 Pág. 13 de 13
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar la terminación de la presente Indagación preliminar, y en consecuencia disponer el archivo definitivo del proceso tramitado bajo el No. 045 de 2023, por las razones expuestas.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar la presente decisión de conformidad con el artículo 125 de la 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: contra esta providencia procede recurso de apelación de acuerdo con los artículos 131 y 134 ibidem de la Ley 1952 de 2019.

ARTÍCULO CUARTO: 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento 20255300087063 firmado electrónicamente por:	
JAIME RIVERA RODRÍGUEZ	Jefe de Control Disciplinario Interno Oficina de Control Disciplinario Interno Fecha firma: 19-06-2025 11:45:13
Proyectó:	ADRIANA DE LOS ÁNGELES BARON - Contratista - Oficina de Control Disciplinario Interno
 8b3df7cbb2e11fc5c7ab4b5b9f7510fa5c20165f05ef0cec066617326c94b829 Codigo de Verificación CV: 95609	