

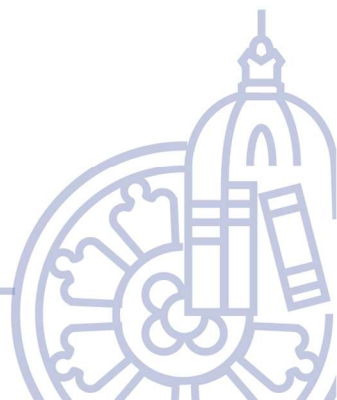
INFORME DE SEGUIMIENTO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO



OFICINA DE CONTROL INTERNO

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA (ICPA)

ABRIL DE 2026





1. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como finalidad presentar el estado de implementación del Control Interno Disciplinario en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

Lo anterior en cumplimiento de los principios de transparencia, responsabilidad y legalidad que rigen la función pública para contribuir a la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y el respeto por el debido proceso; buscando asegurar que el control interno disciplinario cumpla su función preventiva y correctiva, fortaleciendo la confianza en la gestión institucional y promoviendo el adecuado comportamiento de los servidores públicos.

2. MARCO LEGAL

Ley 1952 de 2019

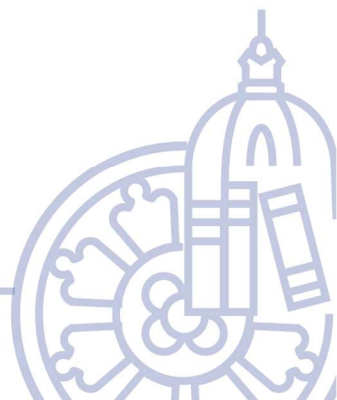
Ley 2094 de 2021

3. OBJETIVO GENERAL

Realizar seguimiento, relacionado con el cumplimiento del deber legal de implementar el control interno disciplinario en la entidad.



SC-CER309186





3.1 Objetivos Específicos

- Verificar como se encuentra establecido el control interno disciplinario en la entidad.
- Revisar el cumplimiento de separación de funciones (instrucción y juzgamiento)

4. ALCANCE

Seguimiento a la implementación del control interno disciplinario en la entidad, de conformidad con la normatividad vigente.

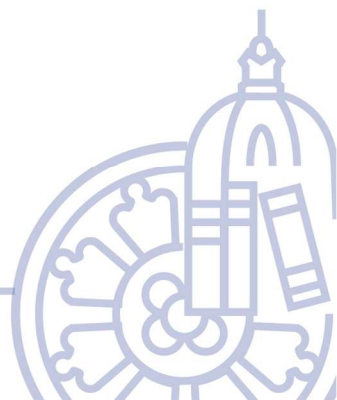
5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

De conformidad con la información aportada por el Líder de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, en calidad de responsable del Control Interno Disciplinario en la entidad, las reuniones realizadas durante el seguimiento y la verificación de normatividad aplicable, se presenta el siguiente contexto:

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia (ICPA) es una entidad descentralizada del orden departamental creada mediante ordenanza No 034 del 29 diciembre de 2010 como establecimiento público, reglamentado por el Decreto 494 de 2011, modificado por los Decretos Nos. 02120 del 29 de junio de 2011 y 02132 del mismo año.; por lo tanto, está obligada a implementar el control interno disciplinario, asegurando su autonomía e independencia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto ha señalado el Departamento Administrativo de la Función Pública.



SC-CER309186



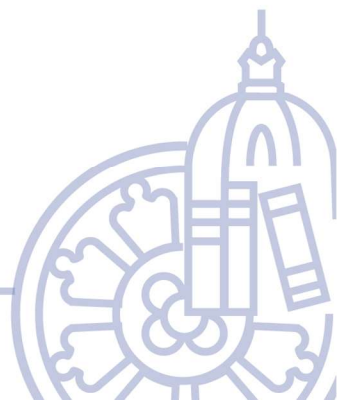


Actualmente, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenta con tres subdirecciones y varias jefaturas. En este marco organizacional, y conforme a lo dispuesto en la Ley 734 de 2002, la función de control disciplinario se encontraba asignada a la Subdirección Administrativa y Financiera, lo cual resultaba válido, en la medida en que dicho régimen no exigía que el titular del cargo contara con formación profesional en derecho.

No obstante, con la expedición de la nueva regulación en materia disciplinaria de los servidores públicos, se estableció que dicha función debe ser ejercida por un profesional del derecho. Esta exigencia, coincidentemente, no se cumple con el perfil de quien actualmente ostenta el cargo de Subdirector Administrativo y Financiero, en tanto la Subdirección responde a un perfil funcional y profesional que, por su naturaleza, no está restringido ni circunscrito exclusivamente al área jurídica.

Con el propósito de viabilizar la creación del cargo requerido, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia adelantó las gestiones necesarias ante la Secretaría de Hacienda de la Gobernación de Antioquia, mediante comunicado del 29 de enero de 2026, solicitando información y la correspondiente autorización presupuestal que permitiera sustentar financieramente dicha creación en el nivel jerárquico requerido, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019.

En respuesta, mediante radicado No. 2026030047079 del 18 de febrero de 2026, la Secretaría de Hacienda indicó que, conforme a lo dispuesto en el Decreto 202507005164 del 12 de diciembre de 2025, cualquier modificación a la planta de cargos de los establecimientos públicos del orden departamental exige, como requisito previo para su trámite y consideración, la acreditación de la viabilidad presupuestal.





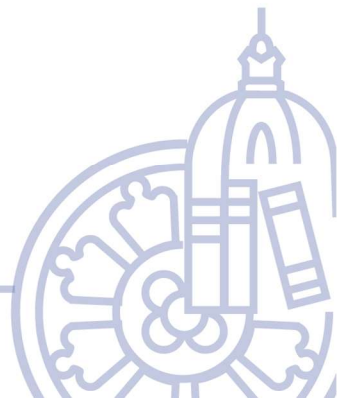
En ese sentido, se dejó constancia de que, si bien la entidad adelantó la gestión correspondiente para obtener dicha viabilidad financiera, a la fecha y para la vigencia fiscal 2026, el Instituto no cuenta con la disponibilidad presupuestal requerida, lo cual imposibilita jurídicamente la creación del cargo en las condiciones exigidas por la normativa vigente.

Esta situación hizo necesario adelantar ajustes internos en la distribución de funciones, dentro de las capacidades administrativas y de personal de la entidad, con el fin de dar cumplimiento a las nuevas disposiciones legales.

En ese contexto, y con el propósito de subsanar la situación identificada y avanzar con el cumplimiento en materia de Control Interno Disciplinario conforme a las exigencias legales, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia adelantó un análisis técnico dirigido al Consejo Directivo -máximo órgano de decisión-, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015.

Del análisis de los perfiles de los servidores públicos vinculados a la entidad, se estableció que los cargos de Líder Jurídico y Líder de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional son desempeñados por profesionales del derecho, asignando a este último la competencia disciplinaria al interior de la entidad.

En consecuencia, mediante la Resolución N.º 123 de 2026, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, se suprimió dicha competencia de la Subdirección Administrativa y Financiera y la asignó al empleo Profesional Universitario – Líder de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, ajustando su perfil para exigir como requisito el título profesional de abogado.





En el Acto Administrativo descrito anteriormente, se derogó la Resolución N.º 153 del 23 de mayo de 2018 e integró las modificaciones al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, con el propósito de brindar unidad, coherencia normativa y adecuación a las disposiciones legales vigentes.

En relación con la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, a partir del análisis de sus condiciones institucionales —tamaño de la entidad, limitaciones presupuestales, planta de personal reducida y exigencias académicas propias de la función disciplinaria—, ha concluido que no resulta viable implementar de manera plena un modelo orgánico con dos dependencias independientes, tal como lo contempla el esquema ideal previsto por el legislador. En este contexto, la configuración organizacional adoptada se fundamenta en los principios de eficiencia, economía y razonabilidad que orientan la función administrativa.

Este enfoque encuentra respaldo en la doctrina administrativa de la Procuraduría General de la Nación, la cual ha señalado que, sin perjuicio del modelo que adopte cada entidad, debe garantizarse la separación de las etapas del proceso disciplinario. En caso de no ser posible satisfacer plenamente esta exigencia, resulta procedente remitir a dicha entidad únicamente aquellos expedientes en los que se haya culminado la etapa instructiva, esto es, una vez notificado el pliego de cargos, así como aquellos casos en los que no se pueda garantizar la doble instancia.

En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, el Instituto adelanta la etapa de instrucción disciplinaria respecto de sus servidores y remite a la Procuraduría General de la Nación los expedientes en los que se ha culminado dicha fase, para lo de su competencia.

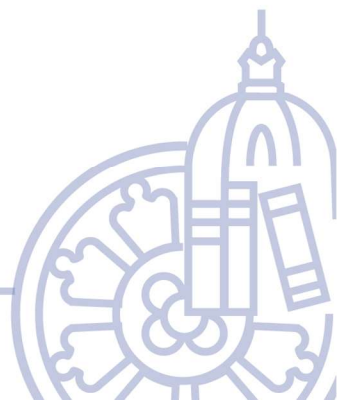
Actualmente la entidad se encuentra en proceso de documentación y formalización de los procedimientos internos asociados al ejercicio del control interno disciplinario.





6. RECOMENDACIONES

- Se recomienda definir y comunicar de manera clara y formal al personal quiénes ejercen las competencias disciplinarias al interior de la entidad, delimitando las etapas del proceso y las demás disposiciones aplicables conforme a la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.
- Con fundamento en las disposiciones citadas, se recomienda a la entidad, velar porque se garantice la separación funcional entre las etapas de instrucción y juzgamiento, así como la adecuada aplicación de los mecanismos de impedimentos y recusaciones, a través de la verificación y fortalecimiento de los mecanismos internos que aseguren la imparcialidad, tales como la clara delimitación de las etapas del proceso disciplinario, la aplicación rigurosa del régimen de impedimentos y recusaciones previsto en el artículo 11 de la Ley 1952 de 2019, y la adopción de protocolos internos orientados a prevenir y gestionar eventuales conflictos de interés en el ejercicio de la función disciplinaria.
- Se recomienda a la entidad, avanzar de manera prioritaria en la estructuración, documentación y formalización de los procedimientos internos relacionados con el trámite de control interno disciplinario, con el fin de prevenir riesgos asociados a su gestión, asegurando la definición de responsables, actividades, registros y mecanismos de seguimiento, de conformidad con la normatividad vigente.





7. CONCLUSIONES

Del análisis de la situación descrita, se evidencia el interés y esfuerzo de la entidad por dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de control interno disciplinario, lo cual se constata en las gestiones adelantadas para la creación de la oficina correspondiente, considerando las calidades y requisitos establecidos. No obstante, dicho proceso de creación de la oficina no ha sido posible debido a limitaciones de carácter presupuestal que han restringido su implementación.

En este contexto, la entidad ha adoptado acciones alternativas para mitigar la limitación identificada, tales como la actualización del manual de funciones y competencias laborales, orientada a ajustar los perfiles y responsabilidades, con el fin de facilitar el cumplimiento de la obligatoriedad relacionada con el control interno disciplinario.

La entidad debe propender por encontrar viabilidad financiera suficiente para que, en los términos del Decreto 202507005164 del 12 de diciembre de 2025, expedido por el Departamento de Antioquia, sea posible crear una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

En consecuencia, el modelo adoptado por la entidad, si bien requiere los ajustes señalados, cumple con los estándares mínimos exigidos en materia de control interno disciplinario, para el adecuado ejercicio de la función conforme al marco normativo vigente.

“Original firmado”

MARLENY GARCÍA OSPINA

Jefe de Control Interno



SC-CER309186

