

INFORME DE EMPALME

Sector Culturas

GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO



Culturas



GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

1 OBJETIVO DE LA DEPENDENCIA

El Grupo de Control Interno Disciplinario tiene como propósito adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios contra los servidores y exservidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, de conformidad con lo establecido en el Código General Disciplinario y las demás disposiciones que regulan la materia. En desarrollo de esta función, orienta sus actuaciones a verificar la ocurrencia de las conductas presuntamente constitutivas de falta disciplinaria, establecer las circunstancias en que estas se produjeron, identificar a los posibles responsables y determinar, con plena observancia del debido proceso y las garantías procesales, la procedencia de la acción disciplinaria o la existencia de causales de exclusión de responsabilidad.

El Grupo desarrolló su gestión con fundamento en los principios de legalidad, imparcialidad, autonomía e independencia funcional, fortaleciendo los mecanismos de instrucción disciplinaria, el control de términos, la gestión del riesgo de prescripción y la prevención de conductas contrarias a los deberes funcionales. Asimismo, contribuyó al fortalecimiento del sistema de control interno disciplinario mediante la implementación de herramientas de seguimiento, la mejora continua de sus procesos y la consolidación de un modelo de gestión orientado a garantizar la transparencia, la integridad y la protección de la función pública.

2 NORMATIVA DE LA DEPENDENCIA

- **Constitución Política de Colombia de 1991:** Artículos 6, 29, 122, 123, 124, 125, 209, 277 y 278, que establecen los principios de responsabilidad de los servidores públicos, el debido proceso, la función pública y las competencias disciplinarias de la Procuraduría General de la Nación.
- **Convenio 190 de la OIT (2019)** — tratado internacional ratificado; en materia de derechos humanos y trabajo, integra el bloque de constitucionalidad (art. 93 C.P.) y se ubica por encima de la ley ordinaria.
- **Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario (CGD).** Constituye la norma principal que regula el derecho disciplinario en Colombia. Define los principios, las faltas disciplinarias, las sanciones, el procedimiento disciplinario y las competencias de las autoridades disciplinarias.

- **Ley 2094 de 2021 modifica la Ley 1952 de 2019.** Introduce la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento. Fortalece la independencia funcional de las oficinas de control disciplinario interno.
- **Decreto 2120 de 2018,** establece la estructura del Ministerio de Cultura, modificado por los **Decretos 692 de 2020 y Decreto 1590 de 2024.**
- **Resolución DM No. 0054 del 3 de febrero de 2025,** asigna al GCID la función de apoyo a la función disciplinaria del Despacho de la ministra, para casos de jerarquía igual o inferior al Coordinador del GCID.
- **Resolución DM No. 0115 del 10 de marzo de 2025,** traslada la competencia de instrucción para servidores de jerarquía superior al Asesor Grado 6, al Despacho de la Secretaría General.

3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional del Grupo de Control Interno Disciplinario ha experimentado una transformación institucional progresiva, guiada por el mandato legal de fortalecer el ejercicio de la función disciplinaria y garantizar la separación funcional de sus etapas. En su configuración inicial durante la vigencia 2022, la dependencia se encontraba adscrita al Despacho de la Secretaría General y su capacidad operativa descansaba predominantemente en personal contratista —tres contratistas y un único funcionario de planta en la coordinación—, esquema que no correspondía a la naturaleza misional, la exigencia técnica ni la carga procesal propias del ejercicio de la función disciplinaria en etapa de instrucción.

Como resultado del proyecto denominado Rediseño Institucional Fase I, materializado mediante el Decreto 1590 del 27 de diciembre de 2024, se adoptó una nueva estructura organizacional y funcional que produjo dos logros institucionales de primer orden:

- La reubicación del Grupo como dependencia adscrita directamente al Despacho de la ministra, en cumplimiento de la separación funcional entre instrucción, juzgamiento y segunda instancia que exigen el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019 y su modificación por la Ley 2094 de 2021;
- La sustitución del esquema de contratistas por una planta de cuatro (4) empleos de carácter permanente, consolidando así la función disciplinaria como una función pública estable, técnica y orgánicamente fortalecida.

Conforme a esta estructura, las etapas del proceso disciplinario quedaron distribuidas de la siguiente manera: la prevención a cargo de la Secretaría General —con la función de diseñar y ejecutar estrategias de cultura disciplinaria e integridad conforme al artículo 7° del Decreto 1590 de 2024—; la instrucción a cargo del Grupo de Control Interno Disciplinario adscrito al Despacho

de la Ministra; el juzgamiento en primera instancia a cargo de la Oficina Asesora Jurídica conforme al artículo 3° del mismo Decreto; y la segunda instancia a cargo del Despacho de la Ministra según su artículo 2°.



No obstante, la situación actual del grupo deja ver una oportunidad estratégica para consolidar la capacidad operativa del Grupo, por ello se recomienda que el gobierno entrante atienda con carácter prioritario este tópico.

Lo anterior se resalta porque, al corte de este informe, la dependencia opera con dos (2) servidores de planta —el Coordinador y un Técnico Administrativo—, debido a la vacancia definitiva generada en enero de 2026 por la renuncia de dos titulares durante el período de ley de garantías, al respecto, la entidad ya ha identificado esta situación como una prioridad de gestión.

Esta situación, fue verificada y documentada por la Oficina de Control Interno en el Informe Final de Auditoría 2026 (radicado MC02485I2026), calificándola como una opción de mejora relevante y significativa para la oportunidad, continuidad y sostenibilidad de la función disciplinaria, teniendo en cuenta que sobre ese reducido equipo recae la totalidad de la instrucción de los procesos disciplinarios de un universo de 495 servidores públicos activos al corte del 31 de diciembre de 2025, para un entendimiento claro de cómo está conformado el equipo disciplinario se muestra el siguiente cuadro:

Función	Cargo	Naturaleza	Estado
Coordinador	Asesor – Grado 6	LNR	Provisto

Sustanciador	Profesional Especializado – Grado 18	Provisionalidad	Vacante
Sustanciador	Profesional Universitario – Grado 11	LNR	Vacante
Secretario	Técnico Administrativo – Grado 14	LNR	Provisto

En este contexto, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, que modificó el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 estableciendo la obligatoriedad de crear dependencias del más alto nivel para el ejercicio de la función disciplinaria —mandato reiterado mediante la Circular No. 009 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación—, el Ministerio viene adelantando las gestiones del Rediseño Institucional Fase II, orientado a consolidar la actual dispersión de la función en una Oficina de Control Interno Disciplinario del más alto nivel jerárquico.

En este marco, el 2 de junio de 2026 se solicitó ante el DAFP la designación de un asesor técnico que acompañe el proceso de rediseño, y el 3 de junio de 2026 se radicó ante el DAPRE la solicitud de autorizaciones y lineamientos requeridos para avanzar en el trámite correspondiente.

Para el gobierno entrante, la prioridad inmediata es doble: proveer los dos empleos vacantes a fin de restablecer la capacidad operativa mínima del grupo, y culminar el proceso de Rediseño Institucional Fase II como condición para el cumplimiento efectivo del mandato legal vigente.

3.1. Grupo de Control Interno Disciplinario

En el marco de la función disciplinaria que se desarrolla en el Ministerio, el grupo interno de trabajo de Control Interno Disciplinario realiza las siguientes actividades, conforme lo establecido en la Resolución DM No. 0054 de 2025 y la normativa vigente, así:

- Instrucción disciplinaria (núcleo misional): investigar de oficio —por denuncia, queja o informe de servidor público—, sustanciar y proyectar los procesos disciplinarios en etapa de instrucción contra servidores y exservidores del Ministerio en los casos de su competencia, conforme al Código General Disciplinario, así como apoyar esa misma función en los casos que sean de competencia del Despacho.
- Articulación con la Oficina Asesora Jurídica -OAJ: remitir a la OAJ los expedientes en los que se haya proferido y notificado el pliego de cargos, para que esta adelante el juzgamiento de primera instancia.
- Garantías procesales y reporte a entes de control: fijar procedimientos operativos que aseguren economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad, derecho de defensa y debido proceso; informar a la Procuraduría General de la Nación la apertura de investigaciones; presentar informes de gestión a los organismos de control.

- Gestión documental y reporte institucional: mantener, custodiar y actualizar los archivos y registros de los procesos en etapa de instrucción, y reportar la gestión en los sistemas de información del Ministerio.
- Atención al ciudadano y articulación con el Sistema de Gestión: atender y resolver peticiones y consultas de su competencia, y participar en la implementación del MIPG y el Sistema Integrado de Gestión Institucional.
- Función residual: las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

4 PROYECTOS ESTRATÉGICOS Y LOGROS

4.1. Creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario del nivel directivo, en el marco del Rediseño Institucional – Fase II

La creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario del nivel directivo es el proyecto estratégico de mayor relevancia institucional del cuatrienio para la dependencia. Su justificación responde directamente al mandato de independencia funcional entre las etapas de instrucción y juzgamiento disciplinario que exige la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario).

Actualmente, conforme al Decreto 1590 de 2024 y a la Resolución DM No. 0054 del 3 de febrero de 2025, la función disciplinaria se encuentra distribuida entre tres instancias: el Despacho de la Ministra —a través del Grupo de Control Interno Disciplinario, que instruye los procesos de servidores de nivel asistencial, técnico, profesional y hasta asesor grado 06, y de manera directa en la segunda instancia—, la Secretaría General —competente para instruir los casos de servidores de mayor jerarquía— y la Oficina Asesora Jurídica —que conoce y falla la primera instancia del juzgamiento—.

Esta dispersión, aunque obedece a una arquitectura legal válida, dificulta la gestión unificada del proceso disciplinario y no refleja, en el nivel jerárquico de quien la ejerce, la importancia que esta función reviste como mecanismo de control institucional y de prevención del daño antijurídico.

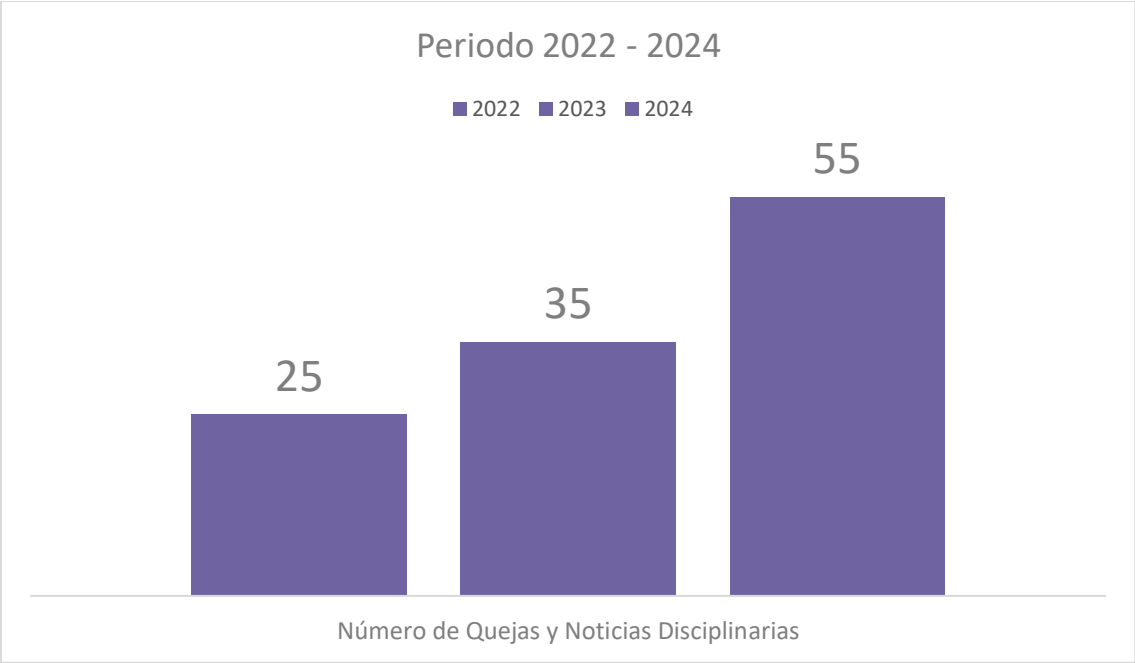
Durante el cuatrienio, el Grupo de Control Interno Disciplinario ha acompañado técnica y jurídicamente a la Secretaría General en la estructuración de la propuesta de creación de esta nueva dependencia, aportando el diagnóstico de cargas procesales y la experiencia operativa acumulada en el ejercicio de la función. Su continuidad es indispensable para consolidar una instancia disciplinaria fortalecida y autónoma, y para garantizar al gobierno entrante una transición ordenada de los expedientes en curso.

Teniendo en cuenta lo anterior se describirá cual ha sido el desarrollo del área en cuanto a su gestión procesal, en dos bloques, el primero de ellos describe los avances mientras el GCID,

formaba parte de la estructura organizacional de la Secretaría General, bajo este marco, y con una planta de personal compuesta por un (1) único funcionario de planta en la coordinación y personal contratista de apoyo a la sustanciación, el Grupo de Control Interno Disciplinario sostuvo una gestión procesal creciente y documentada.

De acuerdo con la Base Maestra de Noticias y Procesos Disciplinarios (hoja “Estadística Acumulada”), entre 2022 y 2024 ingresaron 115 quejas y noticias disciplinarias (25 en 2022, 35 en 2023 y 55 en 2024) y se profirieron 262 autos (22, 52 y 188 respectivamente), con un total acumulado de 60 procesos gestionados en el trienio. La hoja “Matriz Unificada” de la misma Base Maestra, que consolida el histórico individualizado de cada noticia disciplinaria desde 2022, registra 114 expedientes radicados en este período, de los cuales 72 fueron de competencia exclusiva del GCID, 24 de competencia exclusiva de la Secretaría General y el remanente de competencia compartida o remitida por competencia a la Procuraduría General de la Nación, cifras que reflejan el peso operativo que, ya desde entonces, recaía sobre el Grupo pese a su reducida planta.

El ritmo de sustanciación se aceleró de forma particular en 2024: solo durante el primer semestre de esa vigencia el Grupo profirió 125 autos dentro de los procesos de su propia competencia y proyectó 15 autos adicionales para la firma de la Secretaría General en los procesos de mayor jerarquía, según se reportó formalmente en el informe de gestión del primer semestre del período de evaluación 2024-2025. Este resultado se sostuvo mediante actas mensuales de revisión e impulso procesal —suscritas de manera diferenciada para cada abogado sustanciador— que documentan el seguimiento puntual del estado de cada expediente y constituyen el antecedente directo del actual esquema de control de términos y prevención de la prescripción que hoy caracteriza la gestión del GCID.

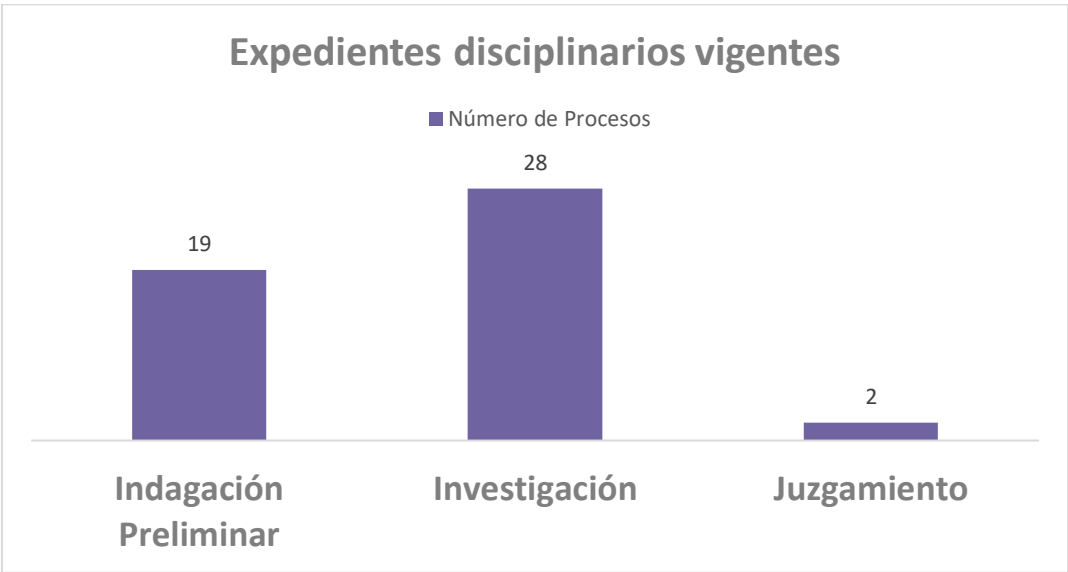


Los logros de gestión durante esta etapa dan cuenta de un fortalecimiento integral de la capacidad de gestión del conocimiento y de control interno del proceso, entre los que se destacan:

- **Sistema de información y trazabilidad:** implementación de mejoras sustanciales a la Base Maestra de Noticias y Procesos Disciplinarios, que permitió consolidar la información parametrizada y la trazabilidad de la totalidad de las noticias y procesos en etapa de instrucción, facilitando el control de términos legales, el impulso procesal y la elaboración oportuna de los informes requeridos por los organismos de control.
- **Gestión documental digital:** organización integral del SharePoint del GCID, en el que se crearon y estructuraron los archivos de gestión del Grupo —incluida la Base Maestra, los autos proferidos por la Secretaría General y por el GCID, y el control de pruebas—, así como la digitalización de la totalidad de las noticias y procesos disciplinarios a cargo de la dependencia.
- **Cultura de la integridad y prevención:** diseño y socialización de campañas institucionales sobre la función disciplinaria —13 piezas gráficas adicionales elaboradas y difundidas en el segundo semestre de 2024, sumadas a las del primer semestre— y realización de dos capacitaciones presenciales sobre derecho disciplinario y Código General Disciplinario, dirigidas a la totalidad de los colaboradores del Ministerio (14 de junio y 22 de julio de 2024), en cumplimiento del compromiso adquirido en el Plan Institucional de Capacitación de realizar tres capacitaciones anuales en la materia.
- **Gestión del riesgo institucional:** replanteamiento integral de los riesgos del proceso de control interno disciplinario, con la consecuente reformulación del mapa de riesgos en la herramienta ISOLUCIÓN, y formulación de observaciones para la actualización del procedimiento y de los formatos asociados al proceso.
- **Gestión archivística:** mantenimiento de la organización del archivo físico de expedientes disciplinarios activos con medidas de control y seguridad para su custodia, y ejecución de la transferencia documental al Grupo de Gestión Documental de la totalidad de los expedientes disciplinarios terminados correspondientes a las vigencias 2019 a 2021, en cumplimiento de las Tablas de Retención Documental de la entidad.
- **Actualización normativa y procedimental:** actualización del normograma del GCID y revisión integral del procedimiento de control interno disciplinario y de sus formatos asociados.

Luego tras la reubicación del GCID como un Grupo Interno de Trabajo adscrito al Despacho de la ministra, conforme a la Base Maestra de Noticias y Procesos Disciplinarios, entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio de 2026 el GCID recibió 52 quejas y noticias disciplinarias y profirió 304 autos (162 en 2025 y 142 en el primer semestre de 2026), atendió 79 diligencias probatorias y libró 719 oficios, para un total de 105 procesos gestionados en el período. La hoja “Matriz Unificada” registra, para el mismo lapso, 48 expedientes radicados, de los cuales 40 fueron de competencia del GCID y 8 de competencia de la Secretaría General en virtud de la delegación de la Resolución 0115 de 2025.

Al corte de este informe, el inventario activo de la dependencia asciende a 51 expedientes: 30 de competencia del GCID, 19 de competencia de la Secretaría General y 2 en etapa de juzgamiento ante la Oficina Asesora Jurídica; de ellos, 28 se encuentran en investigación, 19 en indagación preliminar y 2 en juzgamiento. A esta cifra se suma un resultado de particular relevancia para la sostenibilidad del proceso: entre 2025 y el corte de este informe, la Secretaría General suscribió el auto de archivo o cierre definitivo de doce (12) expedientes de mayor jerarquía instruidos y proyectados por el GCID, lo que evidencia la efectividad y la fluidez del esquema de articulación entre ambas dependencias bajo el nuevo modelo de delegación.



4.2. Gestión disciplinaria sostenida y contención del riesgo de prescripción.

Aunque actualmente la Coordinación del Grupo es operada por un funcionario del nivel Asesor Grado 06 —con un equipo reducido frente al volumen y la diversidad de asuntos a su cargo, que abarcan la instrucción de procesos contra servidores de los niveles asistencial, técnico, profesional y hasta asesor grado 06 de toda la entidad— y de la fragmentación de la función disciplinaria entre tres dependencias distintas conforme al Decreto 1590 de 2024 y la Resolución DM No. 0054 de 2024, el Grupo de Control Interno Disciplinario ha logrado sostener el cumplimiento de sus indicadores de gestión y, de manera más significativa, evitar la ocurrencia del fenómeno jurídico de la prescripción en los procesos sancionatorios a su cargo durante el cuatrienio.

Este resultado no es fortuito, sino el producto de un esquema de control formalizado dentro de la fase de Verificación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) del proceso y la implementación de diversos controles, como en monitoreo permanente de la Base Maestra de Procesos Disciplinarios con las actas de seguimiento mensual para generar alertas tempranas de

vencimiento de términos; la evaluación individual y colectiva de la carga de trabajo de los abogados sustanciadores, identificando cuellos de botella y necesidades de reasignación o apoyo; y el monitoreo de las solicitudes y práctica de pruebas frente a los términos de prórroga entre otras.

Esta priorización por riesgo de prescripción, ya consolidada como práctica institucional y reportada a través de ISOLUCIÓN, constituye uno de los principales activos de gestión del conocimiento que el grupo entrega al gobierno entrante: una metodología de control de cargas y términos que demuestra que la sostenibilidad del proceso disciplinario es posible incluso bajo restricciones de planta, y cuyo fortalecimiento en talento humano resulta indispensable para mantener este nivel de gestión.

4.3. Validación de la Oficina de Control Interno (Informe Final de Auditoría 2026, radicado MC02485I2026)

El Informe Final de Auditoría 2026 (radicado MC02485I2026), emitido por la Oficina de Control Interno el 23 de junio de 2026 en cumplimiento del literal c) del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, validó de manera independiente la gestión del Grupo de Control Interno Disciplinario durante la vigencia 2025. La OCI concluyó que el ejercicio de la función disciplinaria se desarrolla conforme al marco normativo vigente, con separación funcional efectiva entre las etapas de instrucción, juzgamiento y segunda instancia, y verificó el cumplimiento total de los criterios de oportunidad procesal, motivación, notificación, trazabilidad documental y debido proceso en la totalidad de la muestra de expedientes revisados, así como condiciones adecuadas de custodia y conservación documental constatadas en visita in situ. De manera particularmente relevante para la sostenibilidad del proceso, el análisis de riesgos de la auditoría confirmó que el riesgo de configuración de la prescripción de la acción disciplinaria se mantuvo en nivel moderado sin escalar a crítico, atribuyendo expresamente este resultado al reporte oportuno de las evidencias de control en ISOLUCIÓN por parte del grupo, lo cual "contribuyó directamente a evitar la materialización de riesgos identificados". En consecuencia, la OCI calificó el desempeño global del proceso como satisfactorio, constituyendo esta auditoría una validación externa e independiente de la gestión que el grupo entrega al gobierno entrante.

5 DESAFÍOS

Contractual: En la vigencia 2026, el Grupo de Control Interno Disciplinario no ejecuta ningún proceso contractual.

Programático: Se requiere con **prioridad** continuar impulsando la gestión Interinstitucional encaminada a obtener las autorizaciones administrativas y normativas correspondientes para crear la Oficina de Control Interno Disciplinario en los términos del artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, que modificó el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 en relación con la organización y

ejercicio de la función disciplinaria, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, esto es Una Oficina del más alto nivel perteneciente al Nivel directivo, liderada por un funcionario que ocupe el empleo de Jefe de Oficina, el cual actualmente no existe en la planta de la Entidad.

Organizacional: proveer los empleos vacantes de aquellos funcionarios que integran el equipo de trabajo de Control Interno Disciplinario para dar continuidad al plan de trabajo previsto para la vigencia 2026. Esto es nombrar conforme a la modalidad de cada empleo, los cargos de Profesional Especializado – Grado 18 y Profesional Universitario – Grado 11.

6 RECOMENDACIONES

- **Administrativas y estructurales:** Teniendo en cuenta que actualmente el Grupo de Control Interno Disciplinario opera como GIT y no como una oficina perteneciente al nivel directivo, se considera prioritario culminar las gestiones administrativas e institucionales actualmente en curso para la creación e implementación de la Oficina de Control Interno disciplinario, toda vez que su formalización permitirá fortalecer la capacidad institucional para el ejercicio de la función disciplinaria contribuyendo al cumplimiento del mandato legal y al fortalecimiento de los mecanismos de control y transparencia al interior de la entidad, así como a la prevención de posibles conductas disciplinables.
- **Gestión procesal:** Mantener como prioridad de gestión la depuración del inventario de expedientes disciplinarios a cargo de la dependencia bajo un criterio de riesgo de prescripción, dando trámite preferente a los procesos con mayor antigüedad de radicación y a aquellos cuyos términos procesales se encuentren próximos a vencer.

Esta priorización constituye el principal mecanismo de control para salvaguardar la potestad disciplinaria del Estado, prevenir la extinción de la acción disciplinaria y mitigar el consiguiente riesgo institucional, reputacional y de responsabilidad que ello conllevaría para la entidad

7 INDICADORES DE LA DEPENDENCIA

Indicador	Línea base	Meta sin LB cuatrienio	Avance sin LB junio	Meta con LB	Avance con LB junio	% Cump. acumulado
-----------	------------	------------------------	---------------------	-------------	---------------------	-------------------

“Noticias disciplinarias y/o Acciones recibidas y tramitados”. Este indicador presenta una frecuencia de medición trimestral. Con corte a 31 de diciembre de 2025, registra un cumplimiento ponderado del 100%.	100	100	100	100	100	100
“Pruebas Practicadas”: Este indicador presenta una frecuencia de medición trimestral y con corte a 31 de diciembre del 2025 reporta un cumplimiento ponderado del 100%, considerando que, para el cuarto trimestre del 2025, se practicaron 89 solicitudes de pruebas, dentro de los procesos disciplinarios que se encuentran activos.	100	100	100	100	100	100

8 ASIGNACIÓN Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL 2023 - 2026

Corte a 30 de junio de 2026 (Fuente: Oficina de Planeación)

Relación entre (i) lo comprometido y apropiado, y (ii) las obligaciones y lo apropiado.

Tipo de gasto	Rubro	2023	2024	2025	2026
Funcionamiento o inversión	Inversión	82.685.033	195.007.354	127.406.666	00

9 ANEXO CONTRATOS DE LA DEPENDENCIA

Para la vigencia 2026, el Grupo de Control Interno Disciplinario no ejecuta ningún contrato. Su funcionamiento (2 funcionarios) se desarrolla con personal de la planta de la Entidad.