



**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
GOBERNACIÓN**

**DECRETO**

"Por medio del cual se causan novedades en la Planta Global de Cargos y en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Administración Departamental"

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA,**

en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial las conferidas en el numeral 7 del artículo 305 de la Constitución Política de Colombia, los Decretos 1083 de 2015 y 815 de 2018, y

**CONSIDERANDO QUE:**

- A. La Constitución Política de Colombia, en su artículo 305, numeral 7, le da la atribución al Gobernador de "Crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalar sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con sujeción a la ley y a las ordenanzas respectivas".
- B. El título 12 del Decreto Nacional 1083 de 2015 establece que las reformas de las plantas de empleos deben motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.
- C. Las modificaciones de la planta de cargos deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general y se debe tener en cuenta medidas de racionalización del gasto.
- D. La Ley 2094 de 2021 que comienza a regir a partir del 29 de marzo de 2022, establece el Código General Disciplinario, normatividad que integra al procedimiento disciplinario, entre otros, la división de funciones y competencias dentro del mismo, determinando que la etapa de instrucción recaerá sobre un funcionario diferente al que conoce la etapa de juzgamiento.
- E. De acuerdo con el estudio técnico, se requiere crear un (1) cargo de Director Operativo, código 009, grado 01, adscrito al Despacho del Gobernador con el propósito de coordinar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios, garantizando así la separación de la etapa de juzgamiento a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario, en concordancia con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021.
- F. Con el fin de optimizar los recursos disponibles, para la creación del cargo de Director Operativo adscrito al Despacho del Gobernador se hace necesario suprimir un (1) cargo de Director Operativo, código 009, grado 01, adscrito a la SERES Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Económico Equitativo que se encuentra

"Por medio del cual se causan novedades en la Planta Global de Cargos y en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Administración Departamental"

en vacancia definitiva; además se cuenta con recursos disponibles en el Certificado de Disponibilidad Presupuestal 3000044645 emitido por la Secretaría de Hacienda.

G. De acuerdo con las actuales condiciones organizacionales, en aras de mejorar la gestión administrativa y la eficiencia en la ejecución de los procesos, es necesario modificar la planta de cargos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Administración Departamental.

En mérito de lo expuesto,

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1°** - Suprimir en la planta global de cargos de la Administración Departamental la siguiente plaza de empleo:

ORGANISMO	DEPENDENCIA	CÓDIGO - GRADO - EMPLEO	TIPO CARGO	NUC
SERES - SECRETARÍA REGIONAL Y SECTORIAL DE DESARROLLO ECONÓMICO EQUITATIVO.	DESPACHO DEL SECRETARIO.	009 - 01 - DIRECTOR OPERATIVO	Libre Nombramiento y Remoción	2000007359

**ARTÍCULO 2°**- Crear en la planta global de cargos de la Administración Departamental la siguiente plaza de empleo en el grupo de trabajo especificado, y asignar el manual de funciones y de competencias laborales así:

ORGANISMO	DEPENDENCIA	CÓDIGO - GRADO - EMPLEO	PLAZAS	TIPO CARGO
DESPACHO DEL GOBERNADOR.	DESPACHO DEL GOBERNADOR.	009 - 01 - DIRECTOR OPERATIVO	1	Libre Nombramiento y Remoción

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES**

**IDENTIFICACIÓN**

<b>Nivel:</b>	Directivo
<b>Denominación del Empleo:</b>	DIRECTOR OPERATIVO
<b>Código:</b>	009
<b>Grado:</b>	01
<b>Nro. de Cargos:</b>	Uno (1)
<b>Dependencia:</b>	Donde se ubique el cargo
<b>Cargo del Jefe Inmediato:</b>	Quien ejerza la supervisión Directa

**ÁREA: DESPACHO DEL GOBERNADOR.**

**I. PROPÓSITO PRINCIPAL**

Dirigir el ejercicio de la acción disciplinaria durante la fase de instrucción, en los procesos que se adelanten en la Oficina de Control Interno Disciplinario, garantizando que se cumpla la normatividad vigente y las disposiciones en materia.

**II. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES**

1. Planear el ejercicio de las acciones disciplinarias, con base en los recursos humanos y técnicos disponibles.

"Por medio del cual se causan novedades en la Planta Global de Cargos y en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Administración Departamental"

<p>2. Proferir las decisiones a que haya lugar, desde la evaluación de la noticia disciplinaria hasta la notificación del pliego de cargos o citación a audiencia.</p>
<p>3. Gestionar la respuesta a tutelas, peticiones, y demás recursos de ley, relacionados con la instrucción de los procesos disciplinarios.</p>
<p>4. Coordinar con el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, la implementación de estrategias orientadas a la mejora y eficiencia en el trámite de los procesos.</p>
<p>5. Gestionar el desarrollo de los programas y proyectos asignados, de conformidad con las competencias establecidas en la Ley.</p>
<p>6. Gestionar la implementación de estrategias orientadas a la mejora de los procesos y a la eficiencia de los proyectos a su cargo, a través de acciones basadas en el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación.</p>
<p>7. Participar en los procesos contractuales requeridos para la ejecución de los programas y proyectos a su cargo, de conformidad con las normas, procedimientos y manuales establecidos.</p>
<p>8. Realizar el seguimiento, control y vigilancia de la actividad contractual asignada, de acuerdo con el objeto, las obligaciones de las partes y las disposiciones legales vigentes.</p>
<p>9. Elaborar los diferentes informes requeridos por las diferentes entidades, los entes de control y la comunidad, relacionados con la gestión de los proyectos a su cargo.</p>
<p>10. Garantizar la aplicación de los procedimientos de gestión documental, asegurando la custodia y conservación de los documentos generados en los proyectos a su cargo.</p>
<p>11. Generar acciones orientadas a mejorar la atención de los usuarios y ciudadanos y la satisfacción de sus necesidades e intereses, de acuerdo con las políticas y lineamientos de la entidad.</p>
<p>12. Propender por el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la entidad, impulsando las estrategias y acciones requeridas para el mejoramiento continuo de la entidad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.</p>
<p>13. Las demás funciones asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.</p>
<p><b>III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO</b></p>
<p>1. Se planea el ejercicio de las acciones disciplinarias, con base en los recursos humanos y técnicos disponibles.</p>
<p>2. Se profiere las decisiones a que haya lugar, desde la evaluación de la noticia disciplinaria hasta la notificación del pliego de cargos o citación a audiencia.</p>
<p>3. Se gestionan la respuesta a tutelas, peticiones, y demás recursos de ley, relacionados con la instrucción de los procesos disciplinarios.</p>
<p>4. Se coordina con el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, la implementación de estrategias orientadas a la mejora y eficiencia en el trámite de los procesos.</p>
<p>5. El desarrollo de los programas y proyectos asignados, se gestiona de conformidad con las competencias establecidas en la Ley.</p>
<p>6. Se gestiona la implementación de estrategias orientadas a la mejora de los procesos y a la eficiencia de los proyectos a su cargo, a través de acciones basadas en el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación.</p>
<p>7. Se propende por el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la entidad, impulsando las estrategias y acciones requeridas para el mejoramiento continuo de la entidad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales</p>
<p>8. Sistema Integrado de Gestión de Calidad</p>
<p>9. Se participa en los procesos contractuales requeridos para la ejecución de los programas y proyectos a su cargo, de conformidad con las normas, procedimientos y manuales establecidos.</p>

"Por medio del cual se causan novedades en la Planta Global de Cargos y en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Administración Departamental"

<p><b>10.</b> El seguimiento, control y vigilancia de la actividad contractual asignada, se realiza de acuerdo con el objeto, las obligaciones de las partes y las disposiciones legales vigentes.</p>
<p><b>11.</b> Los diferentes informes requeridos por las diferentes entidades, los entes de control y la comunidad, relacionados con la gestión de los proyectos a su cargo, son elaborados.</p>
<p><b>12.</b> Se garantiza la aplicación de los procedimientos de gestión documental, asegurando la custodia y conservación de los documentos generados en los proyectos a su cargo.</p>
<p><b>IV. RANGO DE APLICACIÓN</b></p>
<p><b>De Tiempo o ambientales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanentemente</li> </ul>
<p><b>De Lugar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el Departamento de Antioquia</li> </ul>
<p><b>De modo o variación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clientes internos y externos</li> </ul>
<p><b>V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ó ESENCIALES</b></p>
<p><b>Área Administrativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema integrado de gestión</li> <li>- Gestión de proyectos</li> </ul>
<p><b>Área Social, Derecho y Ciencias Políticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación ciudadana</li> <li>- Procedimiento de contratación estatal</li> </ul>
<p><b>F064-PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 1564 de 2012. Código General del Proceso</li> <li>- Procedimiento Penal. Ley 600 de 2004</li> <li>- Ley 1437 del 18 de enero de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo</li> </ul>
<p><b>F081-RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder preferente y competencias</li> <li>- Recursos</li> <li>- Comunicaciones y notificaciones</li> <li>- Pruebas, nulidades</li> <li>- Principios rectores</li> <li>- Derechos, deberes, prohibiciones</li> <li>- Incompatibilidad, impedimentos, inhabilidades, conflicto de intereses</li> <li>- Procedimiento administrativo sancionatorio</li> <li>- Faltas y sanciones</li> </ul>
<p><b>VI. EVIDENCIAS</b></p>
<p><b>De producto</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actas de actividades programadas. (Actas).</li> <li>- Informes de gestión. (Documentos soportes).</li> <li>- Materiales, muestras o productos del trabajo del evaluado registrados en medio físico (papel o magnético). (Informes, proyectos, bases de datos, documentos).</li> </ul>
<p><b>VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA</b></p>
<p>Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: NBC Derecho y Afines.</p>
<p>Doce (12) meses de Experiencia Profesional Relacionada.</p>
<p><b>VIII. EQUIVALENCIAS</b></p>
<p>Aplican equivalencias según los estatutos de Ley para el nivel jerárquico.</p>
<p><b>IX. COMPETENCIAS</b></p>

"Por medio del cual se causan novedades en la Planta Global de Cargos y en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Administración Departamental"

Aplican las competencias correspondientes al nivel del cargo. Cargos ofertados en la convocatoria 429 se rigen por las competencias del decreto Departamental 3120 de 2010, para los demás aplican las competencias del decreto Nacional 815 de 2018.

**ARTÍCULO 3°:** El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**ANÍBAL GAVIRIA CORREA**  
**GOBERNADOR**

**JUAN GUILLERMO USME FERNÁNDEZ**  
 Secretario General

**PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO**  
 Secretaria de Talento Humano y  
 Desarrollo Organizacional

	Nombre	Cargo/rol	Firma	Fecha
Proyectó/Revisó	Katherine Londoño / Lina Patiño	Profesional Universitario Subsecretaría de Desarrollo Organizacional		
Aprobó	Alberto Medina Aguilar	Subsecretario de Desarrollo Organizacional		
Aprobó	David Andrés Ospina Saldarriaga	Subsecretario de Prevención del Daño Antijurídico		
Aprobó	Alexander Mejía Román	Director de Asesoría Legal y de Control		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.

 GOBERNACION DE ANTIOQUIA REPUBLICA DE COLOMBIA	<b>ESTUDIO TÉCNICO PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

<b>CONSTANCIA</b>	Las modificaciones que se soportan con este estudio técnico, son realizadas dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad, y prevalencia del interés general.
<b>FECHA</b>	DIA: 03 MES: 11 AÑO: 2021
<b>NOMBRE Y CARGO DEL SOLICITANTE (Debe ser Jefe de Organismo)</b>	PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

<input checked="" type="checkbox"/>	Creación de cargo	<input type="checkbox"/>	Modificación de Funciones
<input type="checkbox"/>	Supresión de cargo	<input type="checkbox"/>	Adición de Estudios
<input type="checkbox"/>	Reubicación de cargo	<input type="checkbox"/>	Cambio de sede de trabajo

## A. DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN Y MOTIVACIONES.

El artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, establece que *“toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores”*.

Para el caso de la Gobernación de Antioquia, mediante el Decreto 2567 de 2020, se adopta la Oficina de Control Interno Disciplinario como una dependencia de alto nivel adscrita al Despacho del Gobernador, cuya finalidad es el ejercicio del poder disciplinario frente a las conductas de los servidores públicos que constituyan faltas.

Esta dependencia, como responsable de la aplicación de las disposiciones normativas, en especial la Ley 2094 del 29 de junio de 2021 que modifica la Ley 1952 de 2019, solicitó mediante los oficios con radicado 2021020053031 y 2021020053174, un análisis frente a la aplicabilidad del siguiente precepto:

*“ARTÍCULO 3. Modifícase el Artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, el cual quedará así:*

*ARTÍCULO 12. Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.*

*En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.*

*Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley”*

La Subsecretaría de Prevención del Daño Antijurídico de la Secretaría General, mediante el oficio con radicado 2021020057513, conceptuó en los siguientes términos:

 GOBERNACION DE ANTIOQUIA REPUBLICA DE COLOMBIA	<b>ESTUDIO TÉCNICO  PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE  CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

*“La Ley 2094 de 2021 que modificó parcialmente la Ley 1952 de 2019, con el fin de dar cumplimiento a la convención Interamericana de Derechos Humanos y a la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, dispuso que, para cumplir los derechos al debido proceso, imparcialidad, la presunción de inocencia, entre otros, era necesario separar la instrucción del juzgamiento.*

(...)

*El artículo 14 de la Ley 2094 que modificó el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, establece que todos los organismos o entidades del Estado, salvo las excepciones de ley, deben organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.*

*De este mandato legal se desprende que dentro de la unidad u oficina que disponga la entidad, deberá adelantarse el proceso disciplinario contra sus servidores, debiendo por tanto buscar que en su organización interna se independice la etapa de instrucción de la de juzgamiento, para garantizar los derechos que reclama la Convención Interamericana de Derechos Humanos y la sentencia de la Corte.*

*La potestad disciplinaria, como lo ha señalado la Corte Constitucional, es una de las más importantes manifestaciones del ius puniendi estatal, que busca prevenir y sancionar las conductas que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes o que obstaculizan la correcta marcha de administración pública, desconociendo, así, los principios que rigen el ejercicio de la función pública y, por ende, esa potestad resulta consustancial a la definición del Estado, como un Estado de Derecho.*

*Tanto para la Corte Interamericana como para el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la restricción de derechos políticos debe respetar el debido proceso, independiente de la denominación del juez o el tribunal que la establezca, por tal razón la ley dispone que la Procuraduría General de la Nación, con las facultades jurisdiccionales que le fueron entregadas, disciplinará a los servidores públicos elegidos por voto popular y podrá ejercer el poder preferente para asumir cualquier investigación y juzgamiento. De otro lado, las personerías municipales y las oficinas de control interno disciplinario de las entidades, conservan la competencia para disciplinar a los servidores públicos, ampliando las garantías existentes de respeto al debido proceso para generar mayor nivel de protección conforme lo plantea la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos para cumplir lo prescrito en el artículo 8 de la Convención Americana.*

*Para lograr este cometido, la Ley 2094 le confiere a la Procuraduría General de la Nación función jurisdiccional, estructura un proceso donde la etapa de juzgamiento se adelante por funcionario diferente al que realice la investigación, elimina la única instancia y consagra la doble conformidad como la institución que evita condenas sin filtro superior, es decir que opera para condenas en primera instancia o las que se den en segunda instancia cuando se revoca la absolución proferida en primera instancia. Con estos cambios se pretende dar respuesta a los requerimientos del sistema interamericano, dotando de mayor rigurosidad y legitimación los procesos disciplinarios.*

*Para las oficinas de control interno disciplinario, la ley le impone el deber de organizarse de tal forma que se garantice la independencia e imparcialidad para el ejercicio de la potestad disciplinaria, por ello establece que debe diferenciarse la etapa de instrucción y el juzgamiento a efecto de guardar la imparcialidad objetiva. Ello significa que el funcionario que conoce la investigación disciplinaria y formula pliego de cargos, no sea el mismo que escuche los descargos, decrete pruebas o practique las pruebas en la etapa de juzgamiento para luego emitir la decisión de fondo.*

	<b>ESTUDIO TÉCNICO PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

*La ley impone, entonces que, la fase o etapa de instrucción la dirija un funcionario que la debe efectuar hasta el momento de notificar el pliego de cargos, momento procesal en el que pierde competencia, para que el funcionario de juzgamiento asuma el conocimiento del proceso hasta la decisión final. La notificación del pliego de cargos es el momento procesal con el que termina la fase de investigación, para dar paso a la de juzgamiento que, según lo expuesto, la debe asumir un funcionario diferente a quien hizo la investigación.*

*Es importante advertir que, en la reforma, se establece expresamente que, si las personerías no logran implementar el procedimiento que establece la ley, por temas de infraestructura y presupuestal, será la Procuraduría General de la Nación la llamada a asumir el conocimiento de esos procesos. Otro tanto puede suceder con las oficinas de control interno disciplinario.*

(...)

*Como se esbozó en precedencia, la administración departamental está llamada, de un lado a cumplir la ley y del otro, que se vuelve imperativo ajustar la oficina de control interno disciplinario del departamento, puesto que si bien ésta ya se encuentra en el más alto nivel de la organización encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores (artículo 14 de la Ley 2094 de 2021 que modificó el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019), también lo es que la competencia para investigar y juzgar está en cabeza del Jefe de la Oficina, lo cual debe ser solucionado para ajustarla a la ley y de paso a la convención americana.*

*La forma de adquirir independencia y autonomía en la toma de decisiones, es separar las funciones que tiene el Jefe de la Oficina, otorgándole a otro aquellas que se refieren a la instrucción y éste conserva las de juzgamiento.*

*No se trata de tener dos (2) jefes de oficina de control interno, puesto la ley dice que la entidad debe tener una (1) oficina del más alto nivel que se encargue del poder disciplinario que radica en el Gobernador y que ha sido desconcentrado en dicha oficina, por lo tanto y acogiéndonos a la figura que establece la Ley 489 de 1998, artículo 115, el Gobernador podrá crear y organizar, con carácter permanente, grupos de trabajo, estableciendo en el acto de creación, las competencias y tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades.*

*Por lo tanto, se considera viable que se cree y organice un grupo interno de trabajo, de conformidad con la Ley 489 de 1998, mediante acto administrativo, por parte del representante legal, por razones del servicio y su conformación no puede ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación.*

(...)

*Es por esta razón que se puede acudir a la creación de grupos internos de trabajo, que no constituyen estructura, pero que permite administrar el personal en función de las necesidades de la organización y los planes y programas institucionales. Estos grupos se justifican en la necesidad de crear niveles intermedios en la entidad para facilitar los procesos de gestión y orientación del accionar institucional a través de la especialización funcional, sin que se encuentren sujetos a las rigideces de la estructura organizacional y, por consiguiente, permiten la promoción de estructuras planas y flexibles que respondan a los requerimientos de la entidad.*



 GOBERNACION DE ANTIOQUIA REPUBLICA DE COLOMBIA	<b>ESTUDIO TÉCNICO          PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE          CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

(...)

*Así las cosas, la conformación del grupo interno de trabajo para realizar la instrucción o investigación de los procesos disciplinarios, representa simplemente una división de tareas para optimizar los recursos humanos y mejorar el servicio.*

(...)

*La conformación del grupo de trabajo para la instrucción de un proceso hasta la formulación del pliego de cargos, no contraría la norma constitucional en cita, puesto que la etapa de juzgamiento estaría radicada en cabeza del Jefe de la Oficina de Control Interno disciplinario”.*

De acuerdo con lo anterior, se conformará un grupo interno con el objetivo de adelantar la indagación preliminar, la investigación, el cierre y el auto de cargos o de archivo, etapas que deben ser realizadas cumpliendo los principios disciplinarios, entre ellos el debido proceso y las garantías al disciplinado para ejercer su defensa. Por ello es de suma importancia que a este grupo no solo se le asigne funciones, sino que se le otorgue la competencia, siendo necesario la designación de un coordinador para que gestione los asuntos delegados.

Una vez revisada las condiciones de la estructura organizacional y la planta de empleos, se requiere de un cargo de Director Operativo para que funja como coordinador del Grupo Interno de Trabajo responsable de la etapa de instrucción, lo que permitirá implementar lo señalado en la Ley 2094 de 2021.

Entre el coordinador designado y el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario no se generará relación de jerarquía, pues las funciones y la competencia le serán asignadas directamente por el Gobernador mediante acto administrativo, lo que le permitirá ser independiente, imparcial y autónomo.

Con el fin de optimizar los recursos disponibles y lograr mayor eficiencia en la gestión pública, se hace necesario suprimir el cargo de Director Operativo, grado 01, Nuc 2000007359, adscrito a la SERES Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Económico Equitativo, que se encuentra en vacancia definitiva, para compensar la creación de un Director Operativo, adscrito al Despacho del Gobernador, el cual tendrá a cargo el grupo interno de trabajo para la instrucción de los procesos disciplinarios.

## **B. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS ESTRATEGICOS, MISIONALES, DE APOYO Y DE EVALUACIÓN.**

Considerando la finalidad que atendería el cargo, se contribuye directamente en la ejecución del proceso de Evaluación *Control Disciplinario*, cuyo objetivo es ejercer la facultad disciplinaria sobre la conducta de los servidores y ex-servidores públicos del Departamento de Antioquia, por medio de la aplicación de las herramientas legales, con el fin de contribuir a que el talento humano se convierta en un instrumento clave en el logro de los fines esenciales del Estado en el marco de la Constitución y la ley.

Teniendo en cuenta que el Director Operativo aportará al desarrollo de la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios, se impactarán los procedimientos enunciados a continuación:

 <b>GOBERNACION DE ANTIOQUIA</b> REPUBLICA DE COLOMBIA	<b>ESTUDIO TÉCNICO          PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE          CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

- Procedimiento Administrativo de Control Interno Disciplinario, que tiene como objetivo evaluar las quejas e informes recibidos determinando la competencia y pertinencia del trámite de una acción disciplinaria, la cual podrá tener como consecuencia una sanción de la conducta disciplinable de los servidores y ex-servidores públicos pertenecientes al Departamento de Antioquia.
- Evaluación de las Quejas y/o Informes y Reparto, cuya pretensión es valorar las quejas e informes que llegan a la Oficina de Control Interno Disciplinario con el fin de determinar el trámite a seguir que en derecho corresponda y comisionar al Profesional Universitario encargado de dicho trámite.
- Indagación Preliminar, que busca adelantar la etapa de indagación preliminar, con el fin de que se verifique la ocurrencia de la conducta, se determine si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad y finalmente para establecer la identificación e individualización del presunto autor.
- Investigación Disciplinaria, que pretende adelantar la etapa procesal de investigación Disciplinaria con la que se verifica la ocurrencia de la conducta para determinar si la misma es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos y las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la ocurrencia de los hechos.
- Pliego de Cargos, el cual consiste en adelantar el proceso disciplinario ordinario, a partir de la formulación del pliego de cargos, practicando las pruebas solicitadas por el investigado y su defensor.

### **C. EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.**

De conformidad con lo señalado en el artículo 90 del Decreto Ordenanza 2567 de 2020, el Control Interno Disciplinario en el nivel central y en las entidades descentralizadas, será ejercido en los términos y procedimientos establecidos en la Ley 734 de 2002 y las normas que la desarrollen, modifiquen o sustituyan.

Mediante el artículo 94 del Decreto referido, se establece la estructura del Despacho del Gobernador y se definen como funciones de la Oficina de Control Interno Disciplinario las siguientes:

- Ejercer la facultad disciplinaria, de conformidad con las normas y procedimientos vigentes.
- Adelantar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la Administración Departamental del nivel central.
- Adelantar en primera instancia los procesos disciplinarios en contra de los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas a cargo del Departamento.
- Brindar asistencia y asesoría jurídica en la elaboración de los informes que evidencien la comisión de una posible falta disciplinaria por parte de un servidor público de la Gobernación de Antioquia.
- Realizar acciones preventivas y correctivas de las conductas disciplinarias y responsabilidades de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia en el desarrollo de sus funciones.
- Poner en conocimiento de los organismos de vigilancia y control, la comisión de hechos presuntamente irregulares que surjan del proceso disciplinario.

Por otro lado, según lo establecido en el artículo 115° de la Ley 489 de 1998, el Gobernador podrá organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de los organismos y dependencias del nivel central.

 GOBERNACION DE ANTIOQUIA REPUBLICA DE COLOMBIA	<b>ESTUDIO TÉCNICO  PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE  CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

Considerando la viabilidad de la conformación de un Grupo Interno de Trabajo para la etapa de instrucción, con el propósito que el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario asuma únicamente la etapa de juzgamiento, es pertinente la creación de un Director Operativo para la coordinación del mencionado Grupo, lo que aportará al cumplimiento de la Ley 2094 de 2021, respecto a la exigencia de ser independiente, imparcial y autónomo.

## D. EVALUACIÓN DE FUNCIONES, PERFILES Y CARGAS DE TRABAJO

Para el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, se deberá tener en cuenta los siguientes propósitos, funciones y requisitos.

- **Director Operativo**

**Propósito:** Coordinar el desarrollo de la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios frente a las conductas de los servidores públicos que constituyan faltas, garantizando que se cumpla la normatividad vigente.

### Funciones Específicas

- Direccionar la evaluación de las quejas y/o informes y reparto, verificando que se cumplan los procedimientos y normas establecidas.
- Verificar la proyección de los autos inhibitorios, autos de indagación preliminar, autos de apertura de investigación disciplinaria, autos de formulación de cargos o citación a audiencia, de conformidad con la normatividad vigente en materia.
- Proferir auto de pruebas y práctica de las mismas en etapa de instrucción, conforme a los procedimientos definidos.
- Revisar la proyección de auto de archivo definitivo, caducidad y prescripción de la acción disciplinaria, de acuerdo con el resultado del análisis de las pruebas y las actuaciones realizadas.
- Resolver la solicitud de nulidades dentro de la etapa de instrucción, teniendo en cuenta los hechos y las normas vigentes.

### Requisito de estudio y experiencia:

Requisito de estudio: Título profesional en el Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) de Derecho y afines.

Requisito de experiencia: 12 meses de experiencia profesional relacionada.

**Cargas de trabajo:** Se impactarán positivamente las cargas de trabajo, toda vez que con el Director Operativo se logrará realizar una distribución de actividades en la Oficina de Control Interno Disciplinario.

 <b>GOBERNACION DE ANTIOQUIA</b> REPUBLICA DE COLOMBIA	<b>ESTUDIO TÉCNICO PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

#### E. VALORACION DE EMPLEO:

- **SI ES NECESARIO UTILIZAR INSTRUMENTO DE VALORACIÓN RELACIONE PUNTAJE, GRADO ASIGNADO Y ANEXE SOPORTE:**

EMPLEO EVALUADO	PUNTAJE PROMEDIO	GRADO ASIGNADO
Director Operativo		01

- **SI NO APLICA UTILIZAR INSTRUMENTO DE VALORACIÓN EXPLIQUE POR QUÉ:**

#### F. CONCLUSIONES:

De acuerdo con el presente estudio técnico se concluye:

NOVEDAD	1.Crear	2. Suprimir	3. Traslado / Reubicación	4. Modificación de funciones y perfiles
TIPO DE CARGO	1.Carrera administrativa	2. Libre nombramiento y remoción / periodo fijo	3. Temporal	4.Trabajador Oficial

NOVEDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO, CÓDIGO, GRADO	ORGANISMO - DEPENDENCIA	ORGANISMO - DEPENDENCIA DESTINO (PARA TRASLADOS)	NUC (se excluye para creaciones)	Tipo de cargo	PLAZAS
1	Director Operativo, código 009, grado 01	Despacho del Gobernador			2	1
2	Director Operativo, código 009, grado 01	SERES Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Económico Equitativo		2000007359	2	1

#### G. FINANCIACIÓN

¿REQUIERE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL?:	( X ) SI ( ) NO
FUENTE DE RECURSOS:	( X ) FUNCIONAMIENTO ( ) INVERSIÓN
RUBRO PRESUPUESTAL:	Viabilidad presupuestal emitida por la Secretaría de Hacienda mediante el oficio con radicado


CAUSAS QUE MOTIVARON LA MODIFICACIÓN:	
Fusión o supresión de entidades.	Introducción de cambios tecnológicos.
Cambios en la misión u objeto social, o en las funciones generales de la entidad.	Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.	Racionalización del gasto público.
<b>X</b> Mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios	<b>X</b> Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

 GOBERNACION DE ANTIOQUIA REPUBLICA DE COLOMBIA	<b>ESTUDIO TÉCNICO          PARA MODIFICACIONES A LA PLANTA DE          CARGOS</b>	Código: FO-M1-P2-S2-001
		Versión:04
		Fecha de aprobación:

	Redistribución de funciones y cargas de trabajo	Sentencia judicial.
--	---	---------------------

**EMPLEOS TEMPORALES - CAUSAS QUE MOTIVARON LA MODIFICACIÓN:**

	Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.	Desarrollar programas o proyectos de duración determinada.
	Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.	Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.


Aprobó: Alberto Medina Aguilar
Subsecretario de Desarrollo Organizacional
Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Borrador