



Función Pública

Concepto 030081 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20264000030081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20264000030081

Fecha: 26/01/2026 04:41:01 p.m.

Referencia: Solicitud Información aplicabilidad Ejercicio función disciplinaria Rad. Interno: 20269000018312 del 13 de enero de 2026

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública,

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita "(...) por medio de la presente se solicita información al detalle de la aplicabilidad y registro plataforma Sigep de conformidad con la circula 09 de la procuraduría nacional respecto a función disciplinaria entidades del estado", al respecto, le informamos lo siguiente:

De conformidad con lo previsto en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y los organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, y la asesoría y capacitación.

Sobre el particular, me permito relacionar aspectos que deben ser tenidos en cuenta para la correcta implementación de lo establecido por la Ley [1952](#) de 2019 relacionada con la separación de la doble instancia disciplinaria, la cual fue modificada por la Ley [2094](#) de 2021:

El legislador modificó parcialmente la Ley [1952](#) del 28 de enero de 2019, "por medio de la cual se expidió el Código General Disciplinario, se derogó la Ley [734](#) de 2002, y se derogan algunas disposiciones de la Ley [1474](#) de 2011", la cual entró en vigor, a partir del 29 de marzo de 2022, salvo el artículo primero relativo a las funciones jurisdiccionales que entraron en vigencia a partir de la fecha de su expedición y el artículo séptimo que entró a regir a partir del 29 de diciembre de 2023.

Ahora bien, el tema que convoca a Función Pública en este nuevo código disciplinario es el de garantizar que el disciplinable sea investigado y luego juzgado por un funcionario diferente, de manera que cada etapa sea asumida por dependencias distintas e independientes entre sí, según lo transcrito a continuación:

"Artículo 12. Modificado por el artículo 3° de la Ley [2094](#) de 2021. El nuevo texto es el siguiente: 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.” (Negrilla y cursiva fuera de texto)

Por su parte, el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, ordenó que las entidades y los organismos del Estado deben organizar una oficina o unidad del más alto nivel para conocer los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de sus servidores; la cual debe estar conformada, como mínimo, por servidores públicos de nivel profesional y por un jefe de oficina de nivel directivo, a quien se le exigirá el título profesional de abogado. Adicionalmente, se señala que en el evento en que la entidad no pueda garantizar la segunda instancia será competencia de la Procuraduría General de la Nación, tal como se expone a continuación:

“Artículo 93. Modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente: Control disciplinario interno. 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. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias. En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.

La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias. El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.

Parágrafo 1. Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

Parágrafo 2. Las decisiones sancionatorias de las Oficinas de Control Interno y de las Personerías serán susceptibles de control por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Parágrafo Transitorio. La Oficina de Control Disciplinario Interno de la Fiscalía General de la Nación, seguirá conociendo de los procesos disciplinarios cuyos hechos tuvieron ocurrencia hasta antes del 13 de enero de 2021 hasta su finalización, aplicando el procedimiento previsto en la Ley 734 de 2002.” (Negrilla y cursiva fuera de texto)

De la lectura de la norma, se puede señalar que el elemento esencial para desarrollar la doble instancia como principio fundamental de la garantía de los derechos de los servidores y ex servidores públicos, cuando son sujetos de procesos disciplinarios, es que se tenga perfectamente identificado el escenario con el cual se adelantará la instrucción y el juzgamiento, así como las dependencias en que se adelantarán estas etapas.

De lo anterior se puede concluir que la garantía de los derechos de los investigados se realice por sujetos diferentes, independientes y autónomos.

Este Departamento es consciente de las limitaciones particulares de las entidades públicas, quienes han manifestado de manera reiterada las dificultades presupuestales para asumir un gasto recurrente, y es por ello que los lineamientos estarán orientados a sugerir opciones de organización que concilien las posibilidades presupuestales y el cumplimiento de la función disciplinaria en el ámbito de la eficiencia, eficacia y efectividad. En este orden de ideas, Función Pública considera de la mayor importancia contemplar como mínimos los siguientes criterios antes de llevar a cabo la creación de una oficina responsable de la gestión disciplinaria:

- El número de procesos disciplinarios que tiene activos la entidad
- El número promedio de procesos disciplinarios en los últimos cinco años

- La temporalidad de los procesos en la etapa de instrucción
- La temporalidad de los procesos en la etapa de juzgamiento
- Del total de procesos activos, la cantidad actual en pliego de cargos
- De los procesos activos, la cantidad a cargo de la Procuraduría General de la Nación
- El talento humano responsable de la gestión y los procesos disciplinarios
- El costo asociado al desarrollo de la gestión y los procesos disciplinarios

Es importante que las entidades evalúen de manera individual su situación actual frente a los criterios previamente señalados y validar la necesidad de crear la Oficina de Control Disciplinario Interno con base en sus condiciones y posibilidades institucionales para dar cumplimiento a los preceptos del Código General Disciplinario.

Función Pública es copartícipe de las directrices en materia de austeridad del gasto público, razón por la cual, presenta unas orientaciones a las entidades de los órdenes nacional y territorial en consonancia con las buenas prácticas de gobierno y de eficiencia del gasto público. En este sentido, corresponde dar lineamientos relacionados con formas de organización en donde se privilegie la racionalidad y la asignación de recursos para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Las opciones organizacionales que Función Pública desarrolló se encuentran previstas en la Caja de Transformación Institucional para el Control Disciplinario Interno, y son producto de un análisis riguroso en donde se contempla la cadena de valor de la gestión disciplinaria, las políticas de operación, las alternativas para la implementación de la doble instancia, y las funciones y los roles de los empleos públicos. Esta herramienta se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506913/Presentaci%C3%B3n%20sobre%20control%20disciplinario%20interno>

El 3 de marzo de 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular No. 100-002 del 2022 mediante la cual recomienda a las entidades sujetas del Código General Disciplinario, adelantar la revisión y el análisis de sus capacidades institucionales, con el propósito de implementar una alternativa que garantice la doble instancia disciplinaria.

Para el efecto, Función Pública diseñó un instrumento guía denominado “Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno”, el cual aporta criterios relevantes que permiten identificar alternativas para la implementación de la doble instancia. El instrumento desarrolla aspectos que permiten ser el sustento de la eventual justificación técnica. Estos son:

Contexto de la evolución normativa. Datos del estado organizacional actual del control disciplinario interno. Cadena de valor del proceso integral. Proceso en cada fase Políticas de operación Preguntas orientadoras Alternativas de adecuación de la estructura Descripción de las funciones tipo para cada fase del proceso Descripción de las funciones para los roles en cada fase de proceso

Para que las entidades a las cuales va dirigida la Circular No. 100-002 del 2022 puedan dar cumplimiento a lo previsto en el Código General Disciplinario, deben desarrollar y formalizar la alternativa que más se adecúe a su capacidad institucional, a través de los medios formales existentes (modificación del acto administrativo de estructura, planta de personal, manual de funciones y competencias laborales y sus justificaciones técnicas).

Se recomienda que las entidades que requieran una reforma de su estructura expidan un acto administrativo, por medio del cual se modifica su estructura y las funciones de sus dependencias, el cual deberá acompañarse del estudio técnico previsto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012 y el Decreto 1083 de 2015. Las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional tendrán adicionalmente en cuenta la Directiva Presidencial 09 de 2018 y las disposiciones que la deroguen, modifiquen o adicionen. Posteriormente, las entidades deberán elaborar y radicar el proyecto de acto administrativo correspondiente para aprobación de la autoridad competente.

Las entidades deben garantizar que exista suficiente personal en su planta de empleos para asumir las múltiples etapas e instancias del proceso de gestión disciplinaria, así como para la operación y el funcionamiento de la doble instancia disciplinaria.

Para los anteriores efectos, las entidades podrán: (1) modificar su planta de personal y crear los empleos necesarios, en caso de que cuenten con los avales técnicos y presupuestales requeridos por la ley, o (2) reubicar y ajustar el marco funcional de los empleos existentes, en caso de que cuenten con una planta de personal globalizada.

Las entidades deben contar con un empleo público del nivel directivo, que exija la calidad de abogado y que tenga a cargo la jefatura de la «Oficina de Control Disciplinario Interno». En caso de que no exista un empleo que cuente con las características descritas, las entidades deberán promover la modificación de su planta de personal.

A su vez deberán, modificar sus manuales para alinear el marco funcional de los empleos que intervengan en el proceso de control disciplinario interno, de acuerdo con la etapa e instancia que les corresponda individualmente.

Ahora bien, con respecto a la circular No 009 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación “Implementación del ejercicio de la función disciplinaria de las entidades del estado”, que dispone:

(...) “SEGUNDO: REQUERIR a los Jefes de Control Interno de las entidades públicas para que en el término de ocho (8) meses contados a partir de la expedición de la presente circular, presenten un informe del cumplimiento o estado de avance de lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 y el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 con el destino de la procuraduría delegada Preventiva y de control de gestión 1, primera para la vigilancia Preventiva de la Función Pública”.

En este sentido, y dando respuesta a su consulta, se puede establecer que:

Las entidades del estado deberán atender lo dispuesto en la circular 009 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, que exhorta a las entidades del orden nacional, departamental y municipal a garantizar el uso pleno de SIGEP como soporte para el ejercicio del control interno disciplinario, conforme al Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021). El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II, permite a la Procuraduría hacer seguimiento al cumplimiento de deberes formales y reportes que hacen parte de la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos.

En este sentido las entidades deben presentar un informe en el que la entidad explique de manera detallada cómo está dando cumplimiento al artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, relativo al Control Disciplinario Interno, es decir, cómo se organizó en su estructura formal para llevar a cabo los procesos disciplinarios que se adelantan contra sus servidores y garantizar la doble instancia. Así mismo, deberá incluirse el cumplimiento del artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015, referido a las responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas integradas al SIGEP y de los jefes de control interno, describiendo cómo la entidad está registrando, actualizando y gestionando la información institucional y la de sus servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II.

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano, lo invitamos a visitar el siguiente vínculo: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

LUZ MARY RIAÑO CAMARGO

Coordinadora Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas Dirección de Desarrollo Organizacional

Datos de quien Proyectó Claudia Aguilar Caicedo - Dirección de Desarrollo Organizacional

Datos de quien Revisó N/A

Datos de Vo.Bo. Luz Estela Rojas Quintero - Dirección de Desarrollo Organizacional

Código TRD 11202.82

Fecha y hora de creación: 2026-07-06 08:12:27