



Función Pública

Concepto 340431 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20254000340431

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20254000340431

Fecha: 15/07/2025 09:59:41 p.m.

Referencia: Respuesta a petición Control Disciplinario Interno Radicado: 20259000433392 del 07 de julio de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la comunicación de la referencia donde manifiesta que:

“¿Qué pasa si en una EICE, Cuando se creó la oficina de control disciplinario, el cargo de Jefe de control Interno Disciplinario, se le dio el Nivel de ASESOR - código 115, que implicaciones tiene para el proceso disciplinario, puesto que NO se CREÓ con el Nivel Directivo como lo menciona, La Ley 1952 de 2019, en su artículo 93, parágrafo 1.?”

¿Es necesario modificar el cargo al Nivel Directivo, o se podría dejar el cargo de jefe de Oficina con el Nivel ASESOR, explicar los motivos jurídicos?

¿En el caso del encargado de la Instrucción se creó con el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO II, este cargo se debería modificar y crearlo con el NIVEL ASESOR O DIRECTIVO para cumplir como lo menciona la Ley 1952? “Que las oficinas de control disciplinario deben ser del MAS ALTO NIVEL.” (Sic)

De acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal. Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

En primer lugar, debe tener en cuenta que el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, dispuso que los sujetos disciplinables bajo la norma en comento deben ser investigados y juzgados por funcionarios diferentes, independientes, imparciales y autónomos; garantizando que el funcionario instructor no sea el mismo funcionario que adelante el juzgamiento.

Continuando, 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 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.

Por otra parte, la Directiva 13 del 16 de julio de 2021 de la Procuraduría General de la Nación, por medio de la cual se imparten lineamientos para la implementación de la Ley 2094 de 2021, indicó que: «[...] uno de los aspectos principales de la Ley 2094 de 2021 es la separación de funciones de instrucción y de juzgamiento en el proceso disciplinario, de manera que cada etapa sea asumida por dependencias diferentes e independientes entre sí».

Según lo expuesto, se concluye que las entidades obligadas por la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, deben garantizar los siguientes aspectos mínimos:

- La estructuración de una oficina o unidad que se encargue de conocer los procesos disciplinarios promovidos en contra de los servidores y ex servidores de la entidad. Dicha oficina o unidad deberá estar integrada, como mínimo, por servidores de nivel profesional y por un jefe de oficina, perteneciente al nivel directivo, a quien se le exigirá el título de abogado.

- La segregación funcional en lo que respecta a las etapas de instrucción y juzgamiento del proceso de control disciplinario interno. «[...] de manera que [estas etapas las asuman] dependencias diferentes e independientes entre sí [...]». Lo anterior, según los lineamientos impartidos por la Procuraduría General de la Nación, a través de la Directiva 13 del 16 de julio de 2021, significa que las funciones de instrucción y juzgamiento en la primera instancia no podrían concentrarse en la misma oficina.

Habida cuenta de lo anterior, la Dirección de Desarrollo Organizacional de Función Pública les recomienda a las entidades obligadas por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021 que emprendan las siguientes acciones para alinear el funcionamiento de sus procesos de control disciplinario interno: (1) modificar su estructura organizacional y las funciones de sus dependencias, (2) garantizar la suficiencia de personal de planta y (3) modificar su manual específico de funciones y de competencias laborales.

(1) Modificación de la estructura organizacional y de las funciones. Se recomienda que las entidades expidan un acto administrativo, por medio del cual se modifica su estructura organizacional y las funciones de sus dependencias (el cual deberá acompañarse del estudio técnico ordenado por la ley), para los siguientes efectos:

A. Crear una dependencia que se denomine «Oficina de Control Disciplinario Interno» y que dependa jerárquicamente del despacho del representante legal.

B. Asignarle a la «Oficina de Control Disciplinario Interno» las funciones relacionadas con la etapa de instrucción de la primera instancia de los procesos de control disciplinario interno de la entidad.

C. Asignar a la «Oficina Jurídica» las funciones correspondientes a la etapa de juzgamiento en primera instancia, de los procesos de control disciplinario interno.

D. Asignarle al despacho del representante legal las funciones relacionadas con el juzgamiento en segunda instancia, de los procesos de control disciplinario interno.

(2) Garantizar la suficiencia de personal. Las entidades deben garantizar que exista suficiente personal en su planta de empleos para asumir las múltiples etapas e instancias del proceso de control disciplinario interno, así como para la operación y el funcionamiento de la «Oficina de Control Disciplinario Interno». Para los anteriores efectos, las entidades podrán: (1) modificar su planta de personal y crear los empleos necesarios, en caso de que cuenten con el aval presupuestal requerido, o (2) reubicar y ajustar el marco funcional de empleos existentes, en caso de que cuenten con una planta de personal globalizada.

A. Las entidades deben contar con un empleo público² 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 y la consecuente creación de dicho cargo.

B. Las entidades deben contar con el personal necesario para la operación de la «Oficina de Control Disciplinario Interno» (cuyos empleos únicamente podrán ser de nivel profesional y asesor), así como para el funcionamiento de la segunda instancia y de la etapa de instrucción de la primera instancia de los procesos de control disciplinario interno. En caso de que no existan empleos de la planta globalizada que puedan reubicarse a la «Oficina de Control Disciplinario Interno» o a las demás dependencias involucradas en este proceso sin desconocer su naturaleza y propósito esencial, será necesario que las entidades promuevan la modificación de su planta de empleos y la creación de los cargos respectivos.

I. Reubicación. En los casos en que proceda la reubicación de personal, las entidades observarán lo previsto en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, garantizando que el movimiento del empleo no desconozca su propósito esencial ni resulte incompatible con las funciones asignadas por el manual específico de funciones y de competencias laborales.

II. Modificación de planta - creación de empleos. Si las entidades no tienen una planta de personal globalizada o no cuentan con empleos que puedan reubicar, será necesario que modifiquen su planta de personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012.

(3) Modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales. Las entidades deben 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. Allí mismo se deberá exigir la calidad de abogado para el empleo encargado de la jefatura de la «Oficina de Control Disciplinario Interno».

Con todo, amablemente le recordamos que toda modificación del manual de funciones y de la estructura organizacional de las entidades del Gobierno Nacional debe garantizar lo siguiente:

- Modificación de manual de funciones. La jefatura de talento humano o unidad de personal debe elaborar un proyecto de modificación del manual de funciones de la entidad y documentar las necesidades objetivas de dicha actualización. Posteriormente, se debe suscribir el acto administrativo por medio del cual se modifica el manual de funciones. Lo anterior, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015

- Modificación de estructura organizacional. La entidad debe elaborar un estudio técnico que justifique la modificación de su estructura interna, atendiendo a lo señalado en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

Así entonces, esta división de roles (etapas de instrucción y juzgamiento), es la que ha sido recomendada por la Directiva 13 del 16 de julio de 2021 de la Procuraduría General de la Nación, y como se ha expuesto anteriormente, y teniendo en cuenta los recursos y el Modelo de Operación actual de las Entidades del Orden Nacional y Territorial, es la mejor manera como se puede organizar tanto a nivel organizacional como jurídico, esta primera etapa de juzgamiento.

En consideración de lo anterior, dando respuesta a su primera consulta, la Ley 2094 de 2021 que modificó el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, es clara en establecer que, las entidades deben contar con un empleo público del nivel directivo a quien se le exigirá el título profesional de abogado y que tenga a cargo la jefatura de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Si este empleo no existe con las características descritas, se deberá realizar la reforma de la planta de personal en la entidad creando dicho cargo de nivel directivo y suprimiendo el empleo del nivel asesor, soportado en el respectivo estudio técnico.

Sobre su segunda consulta, las Oficinas de Control Disciplinario deben contar con el personal necesario para su operación. En este sentido, pueden contar con empleos del nivel profesional y asesor, por lo cual, si la entidad ya cuenta con un empleo del nivel profesional no es necesario que este se suprima.

De otra parte, le informamos que Función Pública llevó a cabo una serie de sesiones de orientación virtual, a través de las plataformas de Youtube y Facebook, en la cual se exponen alternativas para la implementación de la doble instancia disciplinaria, de conformidad con las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. Dichas sesiones quedaron grabadas en YouTube y pueden ser consultadas a través de los siguientes enlaces:

Fecha emisiónLink

10/03/2022 <https://www.youtube.com/watch?v=a4DVkdpmRyk>

10/03/2022 https://www.youtube.com/watch?v=0H9Az1g_NGo

18/03/2022 <https://www.youtube.com/watch?v=6JboPjlm12s>

24/03/2022 https://www.youtube.com/watch?v=_VV2NaSF-kg

Adicionalmente, elaboró la caja de transformación institucional para el Control Disciplinario Interno, que puede ser consultada en nuestra página web: www.funcionpublica.gov.co à Dirección de Desarrollo Organizacional à Enlaces de Interés à 7. Presentación Capacitación sobre Control Disciplinario Interno.

En último término, para adelantar la reforma de planta de personal, este Departamento Administrativo ha elaborado el documento “Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad - Versión 1 - Noviembre de 2022”, la cual contiene los lineamientos técnicos y elementos a tener en cuenta para la elaboración de los estudios técnicos y que puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/detalle-publicacion?entryId=42142472>

Este concepto se emite en los términos y con los alcances del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo - Ley 1437 de 2011.

Para mayor información, relacionada en temas de estructura administrativa, plantas de personal, manual específico de funciones, escalas salariales, entre otros, puede acceder al link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> donde podrá acceder a normativa, guías y conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

Cordialmente,

LUZ MARY RIAÑO CAMARGO

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

Proyectó: Diana Carolina Acero Homez

Revisó: Luz Stella Rojas Quintero

11202.82

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública."

2 Esto, teniendo en cuenta que el artículo 5 de la Ley 909 de 2004 ordenó que los cargos de los jefes de control disciplinario interno serían empleos públicos de libre nombramiento y remoción en la Administración central y descentralizada del orden nacional y en el sector descentralizado de las administraciones territoriales.

Fecha y hora de creación: 2026-06-28 04:54:08