

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 1 de 7

DATOS GENERALES		
Fecha del Informe: 29 de mayo de 2026		
Tipo de Informe:	Ley: X	Seguimiento y/o Evaluación:
Título del Informe: Informe final de seguimiento a la función disciplinaria artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021		
Procesos: Talento Humano		
Áreas: Coordinación de Gestión del Talento Humano		
Responsables del proceso: Lina Lucía Leiva Carrillo - Coordinadora de Gestión del Talento Humano		

OBJETIVO:

Evaluar de manera integral el estado actual de avance en la implementación del ejercicio de la función disciplinaria, verificando el cabal cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 — Código General Disciplinario—, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, y en estricta observancia de los lineamientos y directrices establecidos en la Circular 09 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, con el propósito de determinar el grado de adecuación institucional al marco normativo vigente, así como los avances alcanzados, las dificultades presentadas y las acciones pendientes por ejecutar en el marco del proceso de adecuación normativa.

PERÍODO DEL SEGUIMIENTO:

El presente seguimiento corresponde a la verificación del cumplimiento de lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 y la Circular 09 del 06 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.

ANTECEDENTES Y/O MARCO LEGAL:

- Ley 734 de 2002
- Numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019
- Ley 2094 de 2021
- Decreto 1083 de 2015
- Directiva 013 de 2021 de la Procuraduría General de la Nación
- Circular 100-002 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública
- Circular 09 del 06 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 2 de 7

DESARROLLO:

El artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, establece la obligación de que cada organismo o entidad del Estado —con excepción de las competencias atribuidas a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial— cuente con una unidad u oficina del más alto nivel jerárquico, encargada de adelantar los procesos disciplinarios contra sus servidores públicos.

Uno de los aspectos más relevantes introducidos por la Ley 2094 de 2021 es la separación funcional entre las etapas de instrucción y juzgamiento dentro del proceso disciplinario, las cuales deben ser ejercidas por dependencias distintas e independientes entre sí. Esta disposición tiene como propósito fundamental fortalecer las garantías procesales y asegurar la imparcialidad en el ejercicio del control disciplinario, en beneficio tanto de los servidores públicos investigados como de la institucionalidad.

En desarrollo de lo anterior, la Directiva 013 de 2021 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular 100-002 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública establecieron que todas las entidades del Estado deben adecuar sus oficinas de control disciplinario interno con el fin de garantizar la doble instancia y reforzar el derecho al debido proceso en las actuaciones disciplinarias.

En el mismo sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante el documento denominado "Caja de Transformación Institucional para el Control Disciplinario Interno" (febrero de 2022), formuló lineamientos para la implementación de la doble instancia en los procesos disciplinarios, en concordancia con el marco normativo vigente. Dicho documento precisa que la gestión disciplinaria debe garantizar la independencia entre las etapas de prevención, instrucción y juzgamiento, evitando que estas funciones sean asumidas por una misma dependencia o funcionario.

Finalmente, la Circular 09 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación dispuso que las Oficinas de Control Interno deben presentar un informe a dicha entidad sobre el cumplimiento o estado de avance de las obligaciones contenidas en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, con el propósito de hacer seguimiento a la adecuación institucional al nuevo modelo disciplinario.

En cumplimiento de lo anteriormente expuesto, la Oficina de Control Interno remitió a la Coordinación de Gestión del Talento Humano el memorando 202601200012793, mediante el cual se solicitó información sobre el estado de avance en la implementación de los criterios establecidos para el ejercicio de la función disciplinaria interna, sobre la cual se pudo evidenciar los siguientes aspectos:

1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.

De conformidad con lo establecido en el párrafo 1.º del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, la Oficina de Control Interno Disciplinario debe constituirse como

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 3 de 7

una dependencia del más alto nivel institucional, integrada por servidores públicos con una clasificación mínima del nivel profesional de la administración pública. Esta exigencia normativa tiene como propósito garantizar la idoneidad técnica y la autonomía funcional necesarias para el adecuado ejercicio de la función disciplinaria al interior de las entidades del Estado.

En este marco, se procedió a revisar y validar la Resolución 492 de 2015, Modificada por la Resolución 019 de 2022, referente al organigrama funcional de la entidad, así como la Resolución 028 de 2022, Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos Públicos de la Planta de Personal de INRAVISIÓN con el fin de verificar la existencia y configuración de la estructura disciplinaria interna de la entidad.

Como resultado del análisis efectuado, se evidenció que INRAVISIÓN no cuenta en la actualidad con una Oficina o Unidad de Control Interno Disciplinario debidamente constituida como dependencia independiente y del más alto nivel, tal como lo exige la norma. En su lugar, la entidad dispone únicamente de un cargo de Asesor de Control Interno Disciplinario, el cual depende directamente de la Gerencia y cuyo propósito principal, conforme al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, consiste en:

"Asesorar la función disciplinaria contra los funcionarios y exfuncionarios de la entidad en concordancia con la normatividad vigente que regula la materia; así mismo realizar actividades de capacitación que prevengan incurrir en faltas"

Esta configuración estructural presenta un incumplimiento normativo, toda vez que un cargo de naturaleza asesora no equivale, en términos funcionales ni jerárquicos, a una oficina del más alto nivel con competencia disciplinaria propia.

De igual manera, el parágrafo 1.º del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 dispone expresamente que "el jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad", estableciendo así dos requisitos concurrentes e indispensables: la formación jurídica del titular del cargo y su ubicación en el nivel directivo de la estructura organizacional.

Al respecto, la Resolución 028 de 2022 establece que los requisitos de formación académica exigidos para el cargo de Asesor de Control Interno Disciplinario son los siguientes:

- Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Derecho y afines.
- Título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.
- Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.

De acuerdo con la respuesta de la Coordinación de Gestión de Talento Humano a través del memorando 2026051000014033, el perfil profesional del cargo satisface el requisito de formación jurídica exigido por la

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 4 de 7

norma. Sin embargo la existencia del cargo no satisface la la condición de jerarquía institucional establecida por el legislador, antes mencionada.

2. INSTANCIAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO Y SUS COMPETENCIAS

En relación con este punto, una vez verificada la respuesta dada por la Coordinación de Gestión de Talento Humano y a la validación de las Resoluciones 019 de 2022 y 028 de 2022 la estructura organizacional vigente, se pudo evidenciar que el ejercicio de la función disciplinaria interna se desarrolla de la siguiente manera:

a. Etapa de instrucción: Esta etapa se encuentra a cargo del Asesor(a) de Control Disciplinario Interno —código 1020, grado 08—, adscrito a la Gerencia de INRAVISIÓN, cuyas funciones se encuentran previstas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, adoptado mediante la Resolución n.º 028 de 2022.

b. Etapa de juzgamiento: Esta etapa es ejercida por el Profesional Especializado(a) —código 2028, grado 16—, igualmente adscrito a la Gerencia de INRAVISIÓN, cuyas funciones se encuentran definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, adoptado mediante la Resolución n.º 028 de 2022.

c. Segunda instancia: De conformidad con el numeral 17 de la Resolución n.º 028 de 2022, dentro de las funciones asignadas al Gerente de la entidad se contempla expresamente la siguiente: "*17. Conocer y fallar en segunda instancia en los procesos disciplinarios de servidores y exservidores de RTVC*". En consecuencia, la segunda instancia del proceso disciplinario se encuentra a cargo de la Gerencia General de la entidad.

En este sentido, si bien la entidad cuenta con una estructura de doble instancia a cargo del Gerente, la cual le permite adelantar los procesos disciplinarios en sus respectivas etapas, es importante señalar que dicha configuración no satisface plenamente los requisitos establecidos por el ordenamiento jurídico vigente. En efecto, la ausencia de una oficina del más alto nivel dedicada exclusivamente al ejercicio del control disciplinario interno —tal como lo exige la normativa aplicable— constituye un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 84 y 93 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual establece de manera expresa que el procedimiento disciplinario previsto en dicha ley deberá ser aplicado por las respectivas Oficinas de Control Disciplinario Interno.

Lo anterior reviste especial relevancia, toda vez que la existencia de una oficina con tal naturaleza no obedece únicamente a una exigencia formal, sino que responde a la necesidad de garantizar la autonomía, la imparcialidad y la idoneidad técnica en el ejercicio de la función disciplinaria al interior de la entidad. En consecuencia, la situación advertida demanda la adopción de las medidas administrativas pertinentes,

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 5 de 7

orientadas a adecuar la estructura organizacional de la entidad a los mandatos legales que rigen la materia, con el fin de asegurar el correcto y eficaz ejercicio del control disciplinario interno.

3. IMPLEMENTACIÓN DEL ARTÍCULO 93 DE LA LEY 1952 DE 2019.

Se precisa que, en la actualidad, la entidad ha venido dando aplicación a las disposiciones contenidas en la normativa disciplinaria vigente, particularmente en lo relativo a la separación funcional entre las etapas de instrucción y juzgamiento, a través de la distribución de funciones prevista en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, adoptado mediante la Resolución No. 028 de 2022.

No obstante, en el marco del proceso de rediseño organizacional que actualmente adelanta la entidad — orientado a fortalecer la estructura institucional y dar cumplimiento integral a los lineamientos legales en materia disciplinaria—, se ha previsto una reorganización funcional que permita consolidar de manera efectiva la separación entre dichas etapas. En este sentido, la propuesta contempla la asignación de la etapa de instrucción a la Oficina de Control Disciplinario Interno, el juzgamiento en primera instancia a la dependencia jurídica que se defina en el marco de la nueva estructura organizacional, y la segunda instancia a cargo de la Gerencia. Dicha propuesta se encuentra actualmente en proceso de análisis y aprobación por parte de las instancias competentes según lo informado por la Coordinación de Gestión del Talento Humano.

Sin perjuicio de lo expuesto, es preciso advertir que, a la fecha del presente informe, la entidad no ha dado cumplimiento pleno a lo establecido en el artículo 93 Ley 1952 de 2019, ni a lo señalado en el artículo primero de la Circular No. 09 de octubre de 2025, expedida por la Procuraduría General de la Nación, mediante la cual se exhortó a las entidades públicas a adelantar de manera urgente las acciones necesarias para la adecuación normativa en materia disciplinaria. Esta situación, que a la fecha no ha sido resuelta en su totalidad, resulta de especial importancia para el cumplimiento normativo y el ejercicio ajustado a la norma de la función disciplinaria al interior de la entidad, por lo que su atención oportuna constituye una prioridad institucional de primer orden.

Por lo anterior, se requiere avanzar en esta consolidación e implemetación, dando pleno cumplimiento al artículo 93 de la Ley 1952 de 2019. Esto con el propósito de fortalecer el ejercicio de la función disciplinaria al interior de la entidad, por lo que se requiere la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno en los términos exigidos por la norma, así como de establecer una estructura funcional que garantice la debida separación entre las etapas de instrucción y juzgamiento. Lo anterior, de acuerdo con lo informado por la Coordinación de Gestión de Talento Humano de INRAVISIÓN en el memorando 2026051000014033. Por lo que se genera una **NO CONFORMIDAD**.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 6 de 7

RECOMENDACIONES /ASPECTOS NO CONFORMES:

RECOMENDACIONES

Se recomienda adoptar, en el menor tiempo posible, las medidas administrativas y organizacionales necesarias para dar cumplimiento pleno a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y a lo señalado en el artículo primero de la Circular No. 09 de octubre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.

NO CONFORMIDAD

La entidad no cuenta con una Oficina de Control Disciplinario Interno constituida en los términos exigidos por la norma, ni con una estructura funcional que garantice la debida separación entre las etapas de instrucción y juzgamiento. Lo anterior, de acuerdo con lo informado por la Coordinación de Gestión de Talento Humano de INRAVISIÓN en el memorando 2026051000014033, incumpliendo con el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019.

CONCLUSIONES:

En el marco del presente Informe de seguimiento a la función disciplinaria, se llevó a cabo la validación y verificación integral del estado de implementación del Artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, al interior de INRAVISIÓN, con el propósito de establecer el grado de adecuación de la entidad a los mandatos normativos que rigen el ejercicio de la función disciplinaria en las entidades públicas. Para tal efecto, se procedió a la revisión y análisis de los insumos documentales remitidos por la Coordinación de Gestión del Talento Humano, entre los cuales se destaca la Resolución No. 028 de 2022, mediante la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, y demás normatividad asociada a la estructura de la entidad, instrumentos que sirven como referente para examinar la distribución de funciones disciplinarias y la estructura organizacional dispuesta para el ejercicio de dicha función.

En desarrollo de la referida revisión y de acuerdo con la información remitida por la Coordinación de Gestión de Talento Humano mediante memorando 202605100004033, se evaluó de manera particular la configuración estructural y funcional bajo la cual INRAVISIÓN ha venido adelantando los procesos disciplinarios internos, analizando aspectos tales como la separación entre las etapas de instrucción y juzgamiento, la existencia y funcionamiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno, y la asignación de competencias en las distintas instancias del procedimiento disciplinario. Lo anterior permitió obtener una visión comprehensiva del estado actual de la entidad frente a las exigencias del Código General Disciplinario, identificar las brechas existentes respecto al cumplimiento normativo, y formular una no conformidad y una

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 7 de 7

recomendación que se exponen en el presente informe, orientados a contribuir al fortalecimiento institucional y al ejercicio de la función disciplinaria al interior de INRAVISIÓN conforme con la normatividad.

Elaborado por:	Aprobado por:
Firma:  Nombre: Paola Soler Herrera Contratista Oficina de Control Interno	Firma:  Nombre: José Ricardo Tobo González Asesor Oficina de Control Interno