

ESTUDIO TÉCNICO PARA LA CREACIÓN DE UN GRUPO INTERNO DE TRABAJO, SE ASIGNAN FUNCIONES A UN GRUPO EN LA SECRETARÍA GENERAL.

I. OBJETO Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El presente estudio contiene la justificación técnica para la creación del Grupo interno de trabajo denominado **Grupo de Control Interno Disciplinario en etapa de Instrucción** en la Secretaría General, y para ello, surge la necesidad de Modificar el numeral 3 del artículo 1° de la Resolución No. 0767 de 2018, *"Por la cual se crean grupos internos de trabajo en la estructura interna de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones, modificada por las Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, 835 de 2020, 0490, 1473 y 3068 de 2021, 3109 de 2023 y 0161 de 2024"*, en el sentido de crear en la Secretaría General, el Grupo de Control Interno Disciplinario en etapa de Instrucción.

II. MARCO NORMATIVO

Mediante el Decreto Ley 4138 de 2011, se creó la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR), como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, y se establecieron sus objetivos y estructura.

Con la adopción del Decreto 2253 de 2015, se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR).

A través del Decreto Ley 897 de 29 de mayo de 2017, *"Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones"*, se modificó la denominación de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, por Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

Mediante Decreto No. 4975 de 2011, modificado por los Decretos Nos. 2413 de 2012 y 2254 de 2015, el Gobierno Nacional estableció la Planta de Personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Con la Resolución No. 767 de 2018, modificada por las Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, y 835 de 2020, 0490 y 1473 y 3068 de 2021, 3109 de 2023 y 0161 de 2024, se crearon Grupos Internos de Trabajo en la estructura de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN, se asignaron funciones y se dictaron otras disposiciones.

Para el cumplimiento de sus funciones la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, el numeral 14 del artículo 8 del Decreto 4138 de 2011, dispone para la Dirección General *"Ejercer la competencia relacionada con el control disciplinario interno en segunda instancia"*; adicionalmente, el numeral 11 del artículo 17, faculta a la Secretaría General para *"Coordinar el grupo encargado de las investigaciones de carácter disciplinario que se adelanten contra los servidores"*.

Ahora bien, dentro del Sistema Integrado de Gestión de la entidad se tienen definidos los siguientes tipos de procesos a saber:

Procesos Estratégicos: permiten visionar o establecer el rumbo de la organización, junto con las estrategias, políticas, acciones y recursos necesarios para lograrlo.

Procesos misionales: Hacen realidad la misión organizacional mediante la prestación de productos y/o servicios que satisfacen las necesidades del cliente externo.

Procesos de apoyo: Suministran los recursos necesarios para la operación de los demás procesos.

Procesos de Evaluación: Miden y recopilan información, para analizar el desempeño y la mejora del Sistema

Integrado de Gestión.

El estatuto de la Administración pública, la Ley 489 de 1998¹, la cual regula lo relacionado con planta global y grupos de trabajo, señala:

"ARTÍCULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento".

En ese mismo sentido y respecto de los grupos internos de trabajo, el Decreto 2489 de 2006², dispone:

"ARTÍCULO 8. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. Cuando de conformidad con el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente."

Asimismo, frente al concepto de la planta global, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado se pronuncia de la siguiente manera:

"PLANTA GLOBAL - Concepto / PLANTA GLOBAL - Puede extender o disminuir determinadas áreas.

La planta de personal de los organismos y entidades públicas debe ser global. La planta global se limita a una relación de los empleos que requiere la institución para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, sin definir su localización en las divisiones o dependencias de la estructura. La planta global de personal debe ser aprobada, mediante decreto, por el Gobierno nacional. Ha dispuesto la ley que es función del Jefe o Director de la organización ubicar los cargos en las distintas unidades de la organización, de conformidad con la estructura orgánica, las necesidades del servicio y los planes y programas que se deban ejecutar. La ventaja del sistema de planta global es que permite a la Dirección de la entidad disponer eficiente y ágilmente del recurso humano, de modo que puede extender o disminuir determinadas áreas, atender ciertos servicios que requieren una mayor capacidad de respuesta, realizar proyectos nuevos y ejecutar los planes y políticas que se le encomienden, cumpliendo el mandato del artículo 209 de la Constitución sobre la función administrativa, y enmarcando su actividad, por supuesto, dentro de los parámetros presupuestales. "

GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO - Es potestad del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos / **GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO** - Pueden ser de carácter permanente o transitorio / **GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO** - Los servidores que son designados para integrarlos no adquieren ningún derecho a permanecer en ellos.

La norma transcrita [artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En

¹ "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."

² "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones. "

dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo.

Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.

GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO - Deben estar integrados por mínimo cuatro empleados incluso los creados con posterioridad al 25 de julio de 2006

Según el artículo 9, este decreto [2489 de 2006] rige a partir de su publicación, ocurrida el 25 de julio de 2006 (Diario Oficial No. 46.340). Por tanto, la integración de los grupos internos de trabajo con un número mínimo de cuatro (4) empleados, rige desde dicho día, debiéndose adaptar a ese número los grupos creados con anterioridad, pues aparece evidente que la finalidad de la norma era que los grupos internos de trabajo, en general, operaran en adelante al menos con ese número, buscando con ello mayor concentración de los funcionarios en la conformación de grupos de trabajo y de esta manera mayor eficiencia. Es claro que la intención de la disposición era que todos los grupos internos de trabajo, los existentes y los nuevos, tuvieran un número mínimo de cuatro (4) empleados, y no unos con un número inferior y otros con el número exigido, máxime que la reorganización de los grupos se puede realizar de manera expedita, pues su creación y organización y, por ende, su composición, puede hacerse sencillamente por resolución del jefe o director de la entidad. Sostener que la norma emplea el verbo rector “creen”, para entender que el artículo 8 del decreto 2489 de 2006 sólo era aplicable a los grupos que se crearan con posterioridad al 25 de julio de 2006, constituye ciertamente una interpretación exegética y literal que no está en consonancia con la interpretación de la finalidad de la norma, que claramente buscaba modernizar los grupos internos de trabajo y conseguir una mayor racionalización y eficiencia en la administración del talento humano.”³ (subraya fuera del texto)

En armonía con lo anterior, el Consejo de Estado, respecto a los Grupos internos de Trabajo afirmó:

“(…)

c) Grupos Internos de Trabajo

“La norma transcrita [Artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del

³ Concepto 00093 de 2010 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil.

organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún "derecho" a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación. (...)"⁴ (subraya y negrilla fuera del texto)

Bajo ese mismo tenor, se ha pronunciado el Departamento Administrativo de Función Pública en Concepto 088501 de 2021, frente a la planta global y a los Grupos internos de trabajo, manifestando lo siguiente:

" (...).

De acuerdo a la norma, se precisa que la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización.

La planta de personal Global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Así mismo, permite la creación y organización de grupos de trabajo de manera permanente o transitoria, con el objetivo de atender las necesidades del servicio."

En cuanto a los grupos de trabajo, en referencia a lo previsto en el Decreto 2489 de 2006, manifiesta que:

" (...).

La justificación de la normatividad transcrita sobre la posibilidad de crear grupos internos de trabajo, se basa en razones técnicas, toda vez que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales; y en el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades, con sujeción a las funciones del empleo según el nivel al cual pertenece, así como las demás normas necesarias para su funcionamiento."

(...)."

El Departamento Administrativo de Función Pública mediante Circular Externa No. 100-007 del 19 de julio de 2022, emitió los lineamientos técnicos sobre la creación de grupos internos de trabajo y reconocimiento por coordinación. En este sentido insta a las entidades a las que va dirigida la circular, para que, al momento de la creación de grupos internos de trabajo, den cumplimiento a la normativa, esto es, al artículo 115 de la Ley 489 de 1998, al artículo 8 del Decreto 2489 de 2006 y al artículo 15 del Decreto 301 de 2024, que establecen el reconocimiento por coordinación, así como los lineamientos técnicos que desde el Departamento Administrativo de la Función Pública se emitan para su creación, organización y validación.

De acuerdo con las normas transcritas, los Grupos Internos de Trabajo deben estar constituidos mediante acto administrativo de creación, en el que se determinen las tareas que deberán cumplir, las responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento. Así mismo, indica la norma que estos grupos deben estar

⁴. Consejo de Estado, Concepto 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra.

conformados por mínimo cuatro (4) empleos, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

De lo anterior, se tiene que la justificación de la normatividad está basada en razones técnicas, toda vez que, la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

III. RAZONES FÁCTICAS

Al Estado Colombiano, en el marco del Estado Social de Derecho, le corresponde el diseño e implementación de las políticas públicas relacionadas con los procesos de Reintegración y Reincorporación de Personas y Grupos Organizados al Margen de la Ley, entre otras, organizaciones armadas ilegales y demás excombatientes en tránsito a la vida civil. Las necesidades de esta población demandan un acompañamiento particular que promueva su acceso a derechos y genere arraigos con la legalidad con un horizonte de paz, seguridad y convivencia.

En cuanto a la función disciplinaria, el numeral 14 del artículo 8 del Decreto 4138 de 2011, dispone para la Dirección General *“Ejercer la competencia relacionada con el control disciplinario interno en segunda instancia”*; adicionalmente, el numeral 11 del artículo 17, faculta a la Secretaría General para *“Coordinar el grupo encargado de las investigaciones de carácter disciplinario que se adelanten contra los servidores”*.

De igual manera, es importante indicar que mediante la Ley 1952 del 28 de enero de 2019, se expidió el Código General Disciplinario, derogando la Ley 734 de 2002⁵ y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, normativa que prorrogó su entrada en vigor hasta el 1º de julio de 2021, tal y como lo estableció el artículo 140 de la Ley 1955 del 25 de mayo 2019, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Posteriormente, la Ley 2094 del 29 de junio de 2021, modificó la Ley 1952 de 2019⁶; dentro de los aspectos modificados se encuentra el debido proceso contemplado en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, en el cual se determina la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento en el proceso disciplinario, con la finalidad de garantizar que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento, de manera que cada etapa sea asumida por funcionarios **distintos e independientes** entre sí en las entidades y organismos del Estado.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la Ley 2094 de 2021 empezó a regir en su integridad a partir del 29 de marzo de 2022, introdujo algunas reformas a la Ley 1952 de 2019 y dictó otras disposiciones en materia disciplinaria, razón por la cual, se requiere realizar ajustes en la estructura organizacional y procedimiento disciplinario en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, con la finalidad que se garanticen las etapas de instrucción y juzgamiento, así como los principios de imparcialidad e independencia, en estricto cumplimiento de las nuevas disposiciones normativas en materia disciplinaria.

Por otro lado, las citadas disposiciones normativas dispusieron novedades para el funcionamiento de la gestión disciplinaria, entre otras, las siguientes: 1) Ajuste en ejes de la estructura de la norma respecto de: pruebas, faltas disciplinarias, sanciones, revocatoria y procedimiento disciplinario. 2) Creación de Unidad u Oficina de alto nivel. 3) Los roles de las actividades deben estar distribuidos entre funcionarios de los niveles Directivos, Asesor y Profesional.

⁵ Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021, salvo el Artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023

⁶ Estableció su entrada en vigor a partir del 29 de marzo de 2022, salvo el artículo segundo relativo a las funciones jurisdiccionales, que entró a regir a partir del 29 de junio de 2021. A su vez, se modificó el artículo 33, relativo a la prescripción de la acción disciplinaria, que entrará en vigor a partir del 29 de diciembre de 2023.

Adicionalmente, las nuevas disposiciones en materia de gestión disciplinaria precisan las fases y etapas del proceso distinguiendo claramente las siguientes y propendiendo por la independencia e imparcialidad:

- Fase de instrucción: Integrada por la indagación previa y/o la investigación disciplinaria
- Fase de juzgamiento: Momento procesal en el que se evalúa el pliego de cargos presentado por el instructor a quien ostenta la facultad disciplinaria de juzgar, con el fin de que este realice ponderación en derecho de todos los elementos probatorios existentes al interior del proceso, para determinar la existencia o no de responsabilidad de carácter disciplinario.

Las anteriores fases procesales, deberán tener un responsable con el único propósito de salvaguardar los derechos y el debido proceso de los sujetos disciplinables.

Por otra parte, es indispensable indicar que la Entidad entró en una etapa de rediseño y reestructuración, con la ejecución de un análisis de cargas laborales, actualmente dentro de este trámite se contempla la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento en el proceso disciplinario para que cada etapa sea asumida por funcionarios distintos e independientes entre sí, de acuerdo con las consideraciones expuestas.

No obstante, mientras se surte el rediseño institucional, dentro de las alternativas para dar cumplimiento a la separación de las etapas propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, se observa la de asignar en la Oficina Asesora Jurídica la primera instancia de la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios de la entidad.

Así, con el fin de garantizar la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento en el proceso disciplinario conforme a la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2022, se hace necesaria la creación de un grupo interno de trabajo en la Secretaría General encargado de la etapa de instrucción y la asignación de la etapa de juzgamiento al jefe de la Oficina Asesora Jurídica, con la finalidad de adelantar cada una de estas etapas de manera independiente, dando cumplimiento a los mandatos contenidos en los artículos 12, y 225 A de la Ley 1952 de 2019, garantizando el debido proceso disciplinario de acuerdo con los lineamientos impartidos por las autoridades competentes.

En este sentido, la Secretaría General, previo a la definición de la figura organizacional que se va a adoptar para ejecutar la gestión disciplinaria, analizó el comportamiento de los procesos disciplinarios, identificando que en la actualidad cuenta con 117 procesos disciplinarios activos, 7 procesos con auto de cierre y traslado de alegatos precalificatorios notificados, en los que el funcionario instructor determinó la procedencia de proyectar pliegos de cargos; 1 proceso que ya cuenta con pliego proferido y notificado. Además, se destaca que desde la vigencia 2020 se han adelantado 181 actuaciones disciplinarias, es decir, en promedio se vienen adelantando 45 procesos anualmente.

Es este punto es pertinente mencionar que, en desarrollo del mandato establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, respecto de la garantía de imparcialidad e independencia en el marco de la actuación disciplinaria, los incisos primero y segundo del artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, mediante el cual se reformó el artículo 12 del Código General Disciplinario, refieren lo siguiente:

“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”. (negrilla y subraya fuera del texto)

Lo anterior, en concordancia con lo señalado por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva No. 013 del 16 de julio de 2021, donde se señalan los criterios para tener en cuenta, relacionados con la implementación y organización de la Unidad de Control Disciplinario Interno, especialmente, en lo que respecta a la separación de funciones de instrucción y juzgamiento, doble instancia y doble conformidad.

En razón a lo anterior, la Secretaria General mediante MEM24-013339 del 20 de noviembre de 2024, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 12 y 93 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, manifestó que se hace necesario a partir de las capacidades y posibilidades actuales de la planta, determinar las funciones de instrucción y de la potestad disciplinaria a la Secretaría General, respecto a la etapa de instrucción plantea las siguientes funciones a realizar por el Grupo de Control Interno Disciplinario en la Etapa de Instrucción:

1. *Evaluar el mérito de las noticias disciplinarias (quejas, informes de servidor público y/o anónimos) que se radiquen en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización o que sean trasladadas por competencia a esta Entidad.*
2. *Ordenar la apertura de indagaciones previas e investigaciones disciplinarias, según corresponda.*
3. *Instruir las indagaciones previas e investigaciones disciplinarias en contra de funcionarios y ex funcionarios de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, hasta la formulación del pliego de cargos, citación a audiencia y/o archivo.*
4. *Realizar el recaudo y práctica de los medios de prueba en sede de indagación previa e investigación disciplinaria.*
5. *Informar a la Procuraduría General de la Nación, la apertura de las investigaciones disciplinarias, para lo de su competencia, teniendo en cuenta las normas que rigen la materia.*
6. *Proferir auto inhibitorio, de terminación y archivo definitivo de la actuación en etapa de instrucción; practicar pruebas en etapa distinta a la de cargos, y proferir auto de cargos con sus correspondientes notificaciones y comunicaciones.*
7. *Proferir las providencias de impulso y sustanciación dentro de los procesos disciplinarios en la etapa de instrucción.*
8. *Adelantar la investigación en primera instancia de los procesos disciplinarios que cursen contra los servidores y ex servidores públicos de la ARN y, en general, contra los sujetos disciplinables previstos las normas que rigen la materia, sin perjuicio de las competencias de la Procuraduría General de la Nación.*
9. *Resolver los recursos, decidir sobre el archivo de la investigación, nulidades, prescripción de la acción y emitir las demás providencias y actos que procedan dentro de la indagación previa e investigación disciplinaria de conformidad con lo previsto en las normas que rigen la materia, en etapa de instrucción.*
10. *Poner en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación, de los organismos de control y fiscalización del Estado y de las dependencias de Control Disciplinario de otras entidades, los hechos y pruebas materia de la acción disciplinaria a su cargo, cuando pudieren ser de competencia de aquellos.*
11. *Proferir las decisiones de impulso y sustanciación dentro de los procesos disciplinarios en la etapa de indagación previa e investigación disciplinaria.*
12. *Resolver y tramitar los recursos que procedan en contra de las decisiones proferidas en la etapa de instrucción y que por competencia correspondan a la primera instancia.*
13. *Notificar y comunicar las decisiones que se adopten en la etapa de instrucción, en el evento de que emita pliego de cargos informar que, el proceso continuará en la Oficina Asesora Jurídica.*
14. *Remitir a la Oficina Asesora Jurídica, los procesos disciplinarios en los que se dicte pliego de cargos, debidamente notificados, de acuerdo con la normatividad vigente.*
15. *Ejercer la administración del expediente en las etapas de instrucción y de la potestad disciplinaria.*
16. *Apoyar la implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión Integral y sus componentes.*

17. *Proponer al Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General las medidas de prevención, los programas y las estrategias de divulgación orientadas a la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público transparente, idóneo y eficaz de la entidad, de conformidad con los Códigos de Integridad y General Disciplinario.*
18. *Participar en la formulación e implementación de la planeación y atender a los requerimientos del seguimiento a la gestión de la Entidad, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.*
19. *Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.*

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 8 del Decreto 2489 de 2006 señala que la integración de los Grupos Internos de Trabajo no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, razón por la cual, se realizarán los movimientos en la planta global de la entidad, a fin de garantizar la conformación de estos. A su vez, la Secretaria General en comunicación con radicado MEM24-013348 del 20 de noviembre de 2024, indicó que la solicitud de distribución de los empleos corresponden a los siguientes:

- **Asesor, código 1020, grado 12:** Uno (01) se encuentra en vacancia definitiva. (ID 7)
- **Profesional Especializado, código 2028, grado 15:** Tres (03) se encuentran en vacancia definitiva. (ID: 182, 195 y 291)
- **Técnico Administrativo, código 3124, grado 17:** Se encuentra en vacancia definitiva actualmente ocupado por Silvia Natalia Ospina Erazo con Nombramiento en Provisionalidad. (ID 347)

Adicionalmente, la Directora General mediante MEM24-013357 del 20 de noviembre de 2024, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en los mandatos contenidos en los artículos 12, y 225 A de la Ley 1952 de 2019, garantizando el debido proceso disciplinario de acuerdo con los lineamientos impartidos por las autoridades competentes, promoviendo la independencia, imparcialidad y autonomía entre las etapas de instrucción y juzgamiento, doble instancia y doble conformidad, solicitó se asigne la función de juzgamiento de la potestad disciplinaria al Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización o quien haga sus veces.

Por lo anterior, se hace necesario crear el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario en la Etapa de Instrucción dentro de la Secretaría General y asignar la función de juzgamiento de la potestad disciplinaria al Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización o quien haga sus veces.

IV. CONCLUSIÓN

La Secretaría General a través del Grupo de Administración del Talento Humano indica que la modificación al numeral 2 del artículo 1° de la Resolución No. 0767 de 2018, “*Por la cual se crean grupos internos de trabajo en la estructura interna de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones*”, modificada por las Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, 835 de 2020, 0490, 1473, 3068 de 2021, 3109 de 2023 y 0161 de 2024, en el sentido de crear el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario en la Etapa de Instrucción y asignar la función de juzgamiento de la potestad disciplinaria al Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización o quien haga sus veces.; es viable y se ajusta a lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006, el artículo 8°, numeral 11, del Decreto 4138 de 2011, a las normas propias de la Entidad, así como a los lineamientos técnicos que sobre los Grupos internos de trabajo se han establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Igualmente, la creación del Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario en la Etapa de Instrucción

y asignación de las funciones de juzgamiento de la potestad disciplinaria dentro de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, a este satisface los requerimientos originados con ocasión de la necesidad del servicio evidenciadas en los MEM24-013339, MEM24-013348 y MEM24-013357 del 20 de noviembre de 2024, suscrito por la Secretaría General y la Dirección General.

Que, analizados los argumentos previamente señalados, se considera pertinente crear el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario en la Etapa de Instrucción, de conformidad con las competencias asignadas en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998.

Adjunto, se presenta la propuesta de modificación a la Resolución No. 0767 de 2018, *"Por la cual se modifica la Resolución No. 0767 de 2018, modificada por las Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, 0835 de 2020, 0490, 1473 y 3068 de 2021, 0034 y 0161 de 2024, mediante las cuales se crean grupos internos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, se asignan las funciones de instrucción y juzgamiento de la potestad disciplinaria dentro de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización y se dictan otras disposiciones"*.

Dado en Bogotá, a los 22 días del mes de noviembre de 2024.

Cordialmente,

ROSA MISABELINA OSPINA PEÑA

Asesora de Talento Humano

Proyectó: Juan Fernando Arroyo Romero – Profesional Especializado - Talento Humano 

Revisó: María Angélica Tello Coley - Contratista Talento Humano 

Revisó: Lina María Robayo González – Contratista Talento Humano 

Revisó: Iván Javier Valest Bustillo – Contratista - Talento Humano 