



UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
GESTIÓN DE BIBLIOTECAS



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 1

Neiva, 24 de octubre de 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

JUAN PABLO BARBOSA OTÁLORA, con C.C. No. 7708238 y NATALIA MARIA BORRAS MANZANO, con C.C. No. 36306513, Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado Titulado "EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA (1998-2014)" presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de MAGISTER EN DERECHO PÚBLICO; Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

Firma:

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS					   	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 3

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA (1998-2014)

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
BORRAS MANZANO	NATALIA MARÍA
BARBOSA OTÁLORA	JUAN PABLO

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
LÓPEZ DAZA	GERMÁN ALFONSO

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
LÓPEZ DAZA	GERMÁN ALFONSO

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN DERECHO PÚBLICO

FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

PROGRAMA O POSGRADO: MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO

CIUDAD: NEIVA

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2023

NÚMERO DE PÁGINAS: 117

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___
Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas
o Cuadros__X__

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: N/A

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA					   	
	GESTIÓN DE BIBLIOTECAS						
DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO							
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 3

MATERIAL ANEXO: N/A

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

Español

Inglés

- Control interno Disciplinario** internal disciplinary control
- Universidad Surcolombiana** SouthColombian Uneversity
- El control interno disciplinario en los servidores públicos de la Universidad Surcolombiana -**
Internal disciplinary control in public servants of the Universidad Surcolombiana.
- Fallos disciplinarios proferidos por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno -**
Disciplinary rulings issued by the Administrative Directorate of Internal Disciplinary Control

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

En el presenta trabajo de grado se evidencia la investigación sobre la aplicación del control interno disciplinario en los servidores públicos de la Universidad Surcolombiana (personal docente y administrativo vinculado a través de una relación legal y reglamentaria, y trabajadores oficiales vinculados mediante un contrato laboral), el cual es ejercido de manera autónoma e independiente por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno.

En este trabajo se demostró el desarrollo legal y jurisprudencial del denominado control interno disciplinario en las entidades públicas; analizar cómo se ha aplicado el control interno disciplinario en la Universidad Surcolombiana; se estudió el alcance de los fallos proferidos por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno desde su creación; se analizó de manera objetiva la eficacia y eficiencia la labor de la citada dependencia en la defensa de la moralidad pública y cumplimiento de los principios constitucionales y deberes que se deben observar en el ejercicio de la función pública; se determinó el tipo conductas irregulares investigadas con su respectiva sanción disciplinaria y los comportamientos irregulares más concurrentes que los servidores públicos de esta Alma Mater incurrir en el ejercicio de sus funciones.

Lo anterior, obedece a que en la actualidad no existe un estudio sobre la potestad disciplinaria surtida por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno en los servidores públicos de la Universidad

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS						
DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO							
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	3 de 3

Surcolombiana y demás aspectos concernientes al derecho disciplinario, lo que conlleva de antemano un desconocimiento sobre la materia por parte de sus integrantes como destinatarios de la ley disciplinaria.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

In this undergraduate thesis, the research on the application of internal disciplinary control in public servants of the Universidad Surcolombiana (teaching and administrative staff linked through a legal and regulatory relationship, and official workers linked through a labor contract) is evident, which is exercised autonomously and independently by the Administrative Directorate of Internal Disciplinary Control.

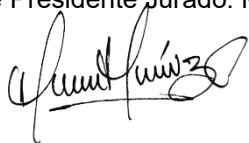
In this work, the legal and jurisprudential development of the so-called internal disciplinary control in public entities was demonstrated; analyzed how internal disciplinary control has been applied at the Universidad Surcolombiana; the scope of the rulings issued by the Administrative Directorate of Internal Disciplinary Control since its creation was studied; the effectiveness and efficiency of the work of the said department in the defense of public morality and compliance with the constitutional principles and duties that must be observed in the exercise of public office was analyzed objectively; the type of irregular conduct investigated with its respective disciplinary sanction was determined, and the most concurrent irregular behaviors that public servants of this Alma Mater incur in the exercise of their functions.

The above is due to the fact that there is currently no study on the disciplinary power carried out by the Administrative Directorate of Internal Disciplinary Control in public servants of the Universidad Surcolombiana and other aspects related to disciplinary law, which leads in advance to a lack of knowledge about the matter by its members as recipients of the disciplinary law.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado: MARIELA MÉNDEZ CUÉLLAR

Firma:



**EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LA UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA (1998-2014)**

**JUAN PABLO BARBOSA OTÁLORA
NATALIA MARÍA BORRÁS MANZANO**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO
NEIVA - 2023**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1. EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	14
1.1. EL DERECHO DISCIPLINARIO – APROXIMACIÓN CONCEPTUAL	16
1.2. EL HOMBRE, LA SOCIEDAD Y EL DERECHO.	17
1.3. EL DERECHO DISCIPLINARIO	18
1.4. EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	22
1.5. EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS.	30
1.5.1. Concepto de control	30
1.6. MODALIDADES DE SISTEMAS DE CONTROL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	32
1.6.1. Control disciplinario externo	33
1.6.2. Control disciplinario interno	34
1.7. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.	39
1.7.1. Fundamento constitucional y legal del régimen disciplinario en las universidades públicas.	41
1.7.2. Fundamento jurisprudencial del régimen disciplinario en las universidades públicas.	44
1.8. IMPLEMENTACION DEL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.	46
CAPÍTULO 2. LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS - CASO UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	52
2.1. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO QUE ADELANTA LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	53
2.1. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA	54
2.1.1. Falta disciplinaria	54
2.1.2. Ilícitud sustancial	56
2.1.3. Sanción disciplinaria	57
2.2. SUJETOS DISCIPLINABLES	58
2.2.1. Destinatarios de la ley disciplinaria	58
2.2.2. Servidores públicos	59
2.2.3. Particulares	60
2.3. COMPETENCIA	60
2.4. ACCIÓN DISCIPLINARIA	61
2.5. LA ESTRUCTURA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO - ORDINARIO Y VERBAL	63
2.5.1. El procedimiento disciplinario ordinario	64
2.5.2. Del inicio de la acción disciplinaria	64
2.5.3. Indagación Preliminar	65
2.5.4. La investigación disciplinaria	67
2.5.5. El pliego de cargos	70
2.5.6. Descargos y pruebas	71

2.5.7. Alegatos de conclusión	72
2.5.8. Fallo de primera instancia	73
2.5.9. Fallo de segunda instancia	75
2.6. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO VERBAL	76
2.6.1. Causales que proceden para adelantar el procedimiento disciplinario verbal	77
2.6.2. Trámite de la audiencia	79
CAPÍTULO 3. LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA Y SUS PROCESOS DISCIPLINARIOS.	85
3.1. UN POCO DE CONTEXTO SOBRE EL CONTROL DISCIPLINARIO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	86
3.1.1. Inicio de la acción por año	86
3.1.2. Proceso	87
3.1.3. Sujetos procesales	87
3.1.4. Conducta	88
3.1.5. Faltas	88
3.1.6. Decisión primera instancia	88
3.1.7. Decisión segunda instancia	89
3.1.8. Control judicial	89
3.2. EL CONTROL DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD SURCLOMBIANA EN NÚMEROS.	89
3.3. COMENTARIOS Y OBSERVACIONES AL PROCESO DISCIPLINARIO	98
3.4. NECESIDAD DE CAMBIOS EN EL EJERCICIO DEL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO.	99
CONCLUSIONES	106
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	113

INTRODUCCIÓN

Dentro de nuestro Estado Social de Derecho, la función pública integra uno de los pilares fundamentales que cimienta el ordenamiento jurídico colombiano, entendida como el conjunto de actividades realizadas por el mismo Estado tendientes a la expresión de su voluntad soberana para la consecución de los fines esenciales, la cual se materializa en el cumplimiento de funciones públicas por parte de las personas que se encuentran vinculadas a través de una relación legal y reglamentaria o contractual con éste, cuyo fundamento axiológico se halla inmerso en los principios contenidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, es decir, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Para la realización de los fines esenciales, el Estado vincula en todas sus entidades a personas que sean probas e idóneas para el ejercicio de la función pública, originando conforme al artículo 6° Superior, una responsabilidad que se articula a través de las relaciones especiales de sujeción surgidas entre aquel y éstas, sin embargo, no es ajeno que en determinado momento sus agentes puedan incurrir en una omisión o extralimitación de sus funciones, para lo cual cuenta con la potestad disciplinaria para investigar y sancionar aquellas conductas transgresoras del orden interno y la buena marcha de la Administración.

Es por ello, que la Constitución Política de Colombia de 1991, y en particular, la Ley 734 de 2002, han establecido el ejercicio de la potestad disciplinaria en dos sentidos: uno externo, que es ejercido por la Procuraduría General de la Nación y las Personerías Distritales y Municipales; y otro interno (objeto de estudio), que es desplegado por las oficinas de control disciplinario interno de las entidades públicas, las cuales tienen la potestad de investigar y sancionar las conductas irregulares desplegadas por quienes hacen parte de la administración pública y que generan

reproche disciplinario. Esta característica se puede encontrar en la jurisprudencia constitucional que define la naturaleza y la finalidad del denominado control disciplinario interno como “un elemento indispensable de la Administración Pública, en la medida en que el mismo se orienta a garantizar que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados” (Corte Constitucional, Sentencia C-1061 de 2003).

De ahí la importancia de la potestad disciplinaria, en cuanto a la forma que tiene el Estado de hacer sentir su poder coercitivo para imponer una sanción significativa al funcionario que haya incurrido en una falta disciplinaria, lo que le conlleva a éste a una afectación de sus derechos y garantías constitucionales y legales, toda vez que puede ser sujeto de sanciones como amonestación escrita con copia a la hoja de vida, multa, suspensión, suspensión e inhabilidad especial y destitución e inhabilidad general para el ejercicio de cargos o funciones públicas.

Como corolario de lo anterior, la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno ejerce el derecho disciplinario sobre los servidores públicos de la Universidad Surcolombiana para el correcto cumplimiento de sus fines misionales (formación, investigación y proyección social), labor que viene cumpliendo a lo largo de diecisiete (17) años aproximadamente, desde su creación a través del Acuerdo 052 de 1998, en acatamiento al deber legal contenido en el estatuto disciplinario en mención.

Aunque si bien es cierto, la labor desplegada por la citada dependencia se encuentra amparada por el Código Disciplinario Único, es claro que su actuar obedece a los comportamientos irregulares cometidos por las personas que se encuentran vinculadas a la Universidad Surcolombiana por una relación de servicio, los cuales en su mayoría pueden prevenirse mediante un conocimiento metódico de los procesos adelantados pero que en la actualidad no existe información

sistemática sobre la manera de cómo se ha desarrollado la potestad disciplinaria al interior de esta Casa de Estudios, con el propósito que exista una cultura hacia la prevención en la comisión de faltas disciplinarias durante el ejercicio de los deberes funcionales.

Desde la experiencia laboral de uno de los investigadores en varios periodos en la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno, ha permitido analizar que gran parte de los servidores públicos de Universidad Surcolombiana desconocen el trabajo arduo y relevante realizado por la citada oficina, precisamente, porque no existe un estudio sobre su naturaleza, finalidad, objeto que persigue y alcance en sus decisiones, ni una evidencia o registro histórico siquiera informativo sobre la aplicación del control disciplinario interno en la entidad desde su creación como Institución de Educación Superior, sin desconocer que empezó a operar como Instituto Técnico Universitario Surcolombiano - ITUSCO.

Por lo tanto, esta situación descrita, permitió responder la siguiente pregunta de investigación en los siguientes términos:

¿Cómo ha sido el proceso de implementación y la aplicación del control disciplinario interno en la Universidad Surcolombiana entre los años 1998 a 2014?

El control disciplinario interno responde a la facultad jurídica de que está dotada la administración pública para investigar hechos y conductas de sus servidores públicos, cuando con su comportamiento implique el incumplimiento de deberes funcionales, la extralimitación en el ejercicio de derechos y las funciones, inobservancia a las prohibiciones y la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, consagrados en la Ley 734 de 2002.

La presente investigación pretende realizar un análisis sobre la aplicación del control disciplinario interno en la Universidad Surcolombiana y las características de los procesos llevados a cabo durante el periodo comprendido entre los años 1998 a 2014, potestad que es ejercida por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno como oficina del más alto nivel jerárquico al interior de esta Casa de Estudios, para conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de sus servidores públicos (docentes, administrativos y trabajadores oficiales), correspondiéndole la segunda instancia al Rector.

La puesta en marcha de este estudio pretende caracterizar la función desarrollada por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario la Universidad Surcolombiana, para ello, se indagará sobre los medios por los cuales se inicia la acción disciplinaria, los sujetos disciplinables, el tipo de conductas irregulares investigadas, los comportamientos irregulares más concurrentes, la clase de faltas disciplinarias, las sanciones disciplinarias impuestas y determinar si los fallos han sido objeto de acciones judiciales.

Para el logro de estos propósitos, se iniciará con el análisis del desarrollo legal y jurisprudencial del denominado control disciplinario interno en las entidades públicas y su aplicación en la Universidad Surcolombiana. Posteriormente, se desarrollará una investigación documental que permitirá obtener la información requerida a partir del análisis de los procesos disciplinarios adelantados por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno en el periodo comprendido entre los años 1998 a 2014.

Con la entrada en vigencia de la Ley 200 de 1995, derogada por la Ley 734 de 2002, se le otorga un protagonismo importante a las oficinas de control disciplinario interno de las entidades estatales, como es el caso en particular, la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, sin desmedro del poder preferente que tiene la Procuraduría General de la Nación como órgano de control disciplinario externo sobre las actuaciones disciplinarias que adelantan las oficinas en mención, habida cuenta que juegan un papel importante dentro del

ordenamiento jurídico del Estado Colombiano como una herramienta eficaz y eficiente en la lucha contra la corrupción administrativa que se presenta en las instituciones en todos sus niveles, encomendándole a aquellas la actividad de adelantar procesos disciplinarios contra los servidores públicos que en el ejercicio de sus deberes funcionales afecten la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los fines estatales.

En el entendido que desde el funcionamiento en marcha de la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana hasta la fecha han transcurriendo diecisiete (17) años aproximadamente, pero ante la inexistencia de información sistemática sobre cómo ha operado tal facultad disciplinaria al interior de la citada Casa de Estudios, es adecuado en el marco de la política de corrección y prevención de los comportamientos irregulares que atentan contra su orden interno y la buena marcha de la administración, realizar un estudio sobre el contexto de su creación, la caracterización de los procesos adelantados entre los años 1998 a 2014 y si los fallos sancionatorios han sido objeto de acciones judiciales.

Por lo anterior, la pertinencia de la investigación obedece a que la comunidad universitaria comprenda el rol de la mencionada oficina como autoridad disciplinaria al interior del Alma Mater dentro de los límites y los controles establecidos por las exigencias constitucionales y legales, ya que tiene una doble función, correctiva y persuasiva, a quienes va dirigido.

Si bien es cierto, que de manera general la doctrina y la jurisprudencia se han ocupado sobre el control disciplinario interno, se puede apreciar que no existen investigaciones sobre la materia a nivel nacional, ni local, ni propia en la Universidad Surcolombiana, por ello, la importancia del presente estudio se debe a que al no hallarse información o documento de referencia sobre el desarrollo y la aplicación del control disciplinario interno, se busca con los resultados del mismo, hacer visible el proceso adelantado por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno y dar a conocer cómo ha sido el alcance de sus pronunciamiento desde su creación hasta la fecha, si los mismos han sido objeto de acciones judiciales ante la

autoridad competente, si ha sido eficiente y eficaz en su labor en la defensa de la moralidad pública y cumplimiento de los principios constitucionales y deberes que los servidores públicos deben observar en el ejercicio de la función pública.

No se pretende abandonar de un lado la experiencia sobre la práctica que ha dejado la potestad ejercida por la oficina de control disciplinario interno de la Institución, teniendo en cuenta que no es objeto del presente trabajo, no obstante, es menester hacer alusión a este aspecto para efectos prácticos de la investigación propuesta para dar una visión amplia e integral que permita al lector tener claridad sobre los temas que se abordarán.

Esta actividad investigativa obedece al interés propio como agentes de la Universidad Surcolombiana, con el fin de demostrar que existe un desconocimiento por parte de los integrantes de la comunidad universitaria en los aspectos esbozados en el presente estudio y un común denominador en la percepción preconcebida de que su oficio corresponde más a una función inquisidora y de represión por parte de la administración de turno.

De otra parte, está dirigido a todos los actores que intervienen en el quehacer institucional de esta Alma Mater como a los funcionarios públicos, trabajadores oficiales, disciplinados, quejosos, a los funcionarios que laboran en la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno y a la comunidad universitaria en general que es la interesada en que existan mecanismos de control o veeduría ciudadana sobre la gestión en la administración pública. Sin embargo, con ello no se pretende que el presente trabajo sea único, pero si se considera que sea una aproximación como herramienta académica de consulta para la comunidad universitaria y en general por aquellas personas interesadas en ahondar sobre el alcance y aplicación del derecho disciplinario en la Universidad Surcolombiana, en los términos establecidos en la Ley 734 de 2002.

Por último, existe la convicción que de acuerdo con lo que se investigará en el presente trabajo y las conclusiones a que se allegarán, enriquece aún más el debate académico y por qué no jurídico sobre la aplicación del control disciplinario interno en los servidores públicos de la Universidad Surcolombiana desde su creación a la

fecha, dejando a la postre información suficiente para que el lector interesado se formule su propia opinión en relación con el tema propuesto.

Para lograr la ejecución de la presente investigación, se llevó a cabo una exploración teórica para su elaboración, consistente en efectuar revisiones a material bibliográfico, bases de datos, revistas, documentos, repositorios de universidades públicas, internet que versara sobre el desarrollo del control disciplinario interno en las entidades públicas; en igual sentido, realizó la respectiva averiguación sobre la existencia de estudio o investigación alguna sobre el proceso de implementación y la aplicación del control disciplinario interno en la Universidad Surcolombiana entre los años 1998 a 2014.

Sobre el particular, se observa la existencia de autores nacionales e internacionales que se han dedicado a escribir sobre la naturaleza del derecho disciplinario desde el aspecto sustancial, especial y formal, sin embargo, no existe referencia bibliográfica que dé cuenta sobre el control disciplinario interno.

A pesar que en los últimos veinte años el derecho disciplinario en Colombia ha tenido importante desarrollo en el ámbito legal, jurisprudencial y doctrinal, lo que ha permitido confirmar su pertenencia como especie del género del derecho sancionador, son pocos los autores colombianos que le dedican párrafos en sus obras respecto al tema específico de la presente investigación, es decir, el control disciplinario interno en las entidades públicas.

En este contexto, es importante tener en cuenta las obras de los profesores Rafael Ballén (1998), Iván Velasquez Gómez (1999), Jaime Mejía Ossman (2015), Manuel Eduardo Marín Santoyo (2015), entre otros; adicionalmente, los pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación a través de sus decisiones disciplinarias como en las obras colectivas del Instituto de Estudios del Ministerio Público (2007); y en el mismo sentido, lo señalado en la materia por parte de las Altas Cortes.

De otra parte, en el ejercicio de consulta sobre investigaciones y tesis relacionadas con los temas que integran el presente trabajo, se tiene que no se pudo obtener un resultado favorable como referencia investigativa sobre la materia, ya que la

mayoría de los trabajos de investigación se relacionan con otros temas más amplios y generales a diferencia al propuesto, considerado como aspecto específico o especialísimo del derecho disciplinario.

A pesar de lo anteriormente expuesto, se cuenta con investigaciones o tesis que abordan superficialmente uno de los temas propuestos como la de Javier Octavio Trillos Martínez, *Hermenéutica del Derecho Disciplinario en la Universidad Pública* (2009); Luis Eduardo Ardila Quiroz, Julio Cesar Oviedo Castro y Omar Pineda Álvarez, *Naturaleza Jurídica del Derecho Disciplinario de los Servidores Públicos en Colombia* (2010); Martha Cecilia Riveros Jara, *El Derecho Disciplinario para docentes en Colombia* (2014), entre otros.

Adicionalmente, es importante resaltar que para la presente investigación, se aprecia la existencia de la ponencia denominada “El Rol de las Oficinas de Control Interno Disciplinario y la nueva reforma de la Ley 734 De 2002”, presentada por Martha Lucia Bautista Cely en el marco del Encuentro Nacional de Control Interno en las IES Públicas, en la cual desarrolla y reflexiona sobre los componentes legales y conceptuales sobre las oficinas de control disciplinario interno en las universidades públicas.

Así mismo, teniendo en cuenta que en la Universidad Surcolombiana funciona la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, la cual viene desarrollando el Programa de Maestría en Derecho Público, se indagó sobre alguna investigación o tesis finalizada o en curso sobre el tema propuesto en el presente estudio, arrojando la búsqueda de que no existe disertación alguna sobre el mismo.

Ante estos resultados producto de indagación en todas las fuentes de información anteriormente reseñadas, la presente investigación es pertinente ejecutarla, debido a que si bien es cierto, el derecho disciplinario ha sido ampliamente desarrollado desde los aspectos sustancial, especial y formal, el centro del problema de investigación establecido en la propuesta no ha sido abordado de fondo a nivel nacional, ni regional, ni local, por lo tanto, se hace necesario efectuar un trabajo investigativo de corte analítico – descriptivo sobre la situación actual del control disciplinario interno ejercido en las entidades públicas, en especial, el de la

Universidad Surcolombiana entre los años 1998 a 2014, que demuestre al lector una mejor comprensión en cada uno de los temas tratados, para lo cual se abordará un amplio espectro sobre el temario propuesto desde una perspectiva histórica, documental y de derecho sustancial procesal y control contencioso administrativo sobre la actividad disciplinaria.

CAPÍTULO 1. EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

El derecho disciplinario representa uno de los mecanismos de control más significativos y decisivos dentro del aparato estatal colombiano para afrontar la corrupción administrativa que prevalece en sus diversas instancias y entidades. Su importancia radica en su capacidad para supervisar y regular la conducta de los servidores públicos en todos los niveles del gobierno. Este sistema ha sido minuciosamente evaluado en múltiples ocasiones por la Corte Constitucional, que ha analizado su naturaleza y propósito. Su función primordial es asegurar el adecuado funcionamiento y la reputación de la Administración, contribuyendo así a garantizar que la función pública, tal como se establece en el artículo 209 de la Constitución, se desempeñe con integridad.

Con el propósito de salvaguardar la eficaz operación de la Administración, se promulgó la Ley 200 de 1995, conocida como el Código Disciplinario Único. Esta ley tuvo como objetivo central consolidar en un único marco legal las normativas sustantivas y procedimentales aplicables a los funcionarios públicos en cuestiones disciplinarias. De manera explícita, derogó la multiplicidad de regímenes disciplinarios que previamente se utilizaban a nivel nacional, departamental, distrital y municipal. Sin embargo, mantuvo el régimen especial para los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad.

Por ende, el derecho disciplinario se enmarca dentro de las variantes del poder punitivo o sancionador del Estado (Ius Puniendi). Consiste en un conjunto de reglas sustantivas y procesales mediante las cuales el Estado establece expectativas éticas para la conducta de sus servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Estos agentes estatales no solo son responsables por violar la Constitución y las leyes, como lo son los ciudadanos comunes, sino también por omisiones y excesos en el ejercicio de sus atribuciones.

De esta forma, el control disciplinario interno corresponde a una modalidad del ejercicio del derecho disciplinario¹ que encarna la potestad disciplinaria con que cuentan las unidades u oficinas del más alto nivel jerárquico de las entidades y organismos del Estado para conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de sus servidores públicos, resaltando que la segunda instancia corresponde al nominador o representante legal.

En el presente capítulo se pretende demostrar cómo históricamente el hombre para su convivencia con los demás y dentro de determinada organización, ha tenido la necesidad de controlar sus intereses como los del grupo del que forma parte, por lo que ha establecido sistemas de control social que eviten el caos y mantenga un orden justo que le garantice vivir en paz y felicidad, entre ellos, el derecho por excelencia.

De manera sucinta, se expondrá que entre las ramas del derecho se encuentra el derecho disciplinario aplicable a las personas que se encuentran vinculadas con el Estado, cuando con su conducta irregular configura el incumplimiento de sus funciones, alterando el orden interno y la buena marcha de la Administración para alcanzar sus cometidos, cuyo desarrollo constitucional y legal conllevó a la expedición de la Ley 200 de 1995, Código Disciplinario Único, derogada por la Ley 734 de 2002, cimentado en la teoría de las relaciones especiales de sujeción.

Aunado a lo anterior, se hará referencia a la evolución legal de manera cronológica de aquellas normas que precedieron a la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, para comprender el avance del control disciplinario interno como una herramienta autónoma e independiente del ejercicio del poder disciplinario frente a las demás modalidades de poder sancionador del Estado, implementado por primera vez por el artículo 48 de la Ley 200 de 1995 (anterior Código Disciplinario

¹ El Sistema de Control Disciplinario Externo, es ejercido por la Procuraduría General de la Nación y Personerías Distritales y Municipales.

Único) pero perfeccionado por el artículo 76 de la Ley 734 de 2002 (actual Código Disciplinario Único).

Posteriormente, se verificará la existencia de este tipo de control en las universidades públicas bajo el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y desarrollado por la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, y, cómo la Universidad Surcolombiana materializó el control disciplinario interno para asegurar el cumplimiento de sus fines misionales de formación, investigación y proyección social².

El objetivo de lo anterior, es demostrar cómo la labor del legislador influye en la administración pública y la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes. El control disciplinario interno es un tipo especial de regulación legal que busca garantizar una mayor transparencia en las actividades gubernamentales y generar confianza en las entidades u organismos encargados de estas. Por la tanto, permite al lector adquirir un profundo conocimiento sobre el poder sancionador del Estado, con el fin de evitar que aquellos que desempeñan funciones públicas infrinjan las normas y cometan diversas transgresiones que perjudiquen el patrimonio y la estabilidad social del país.

1.1. EL DERECHO DISCIPLINARIO – APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

El derecho disciplinario es una rama del derecho que regula el conjunto de normas y procedimientos aplicables a la actuación de los servidores públicos y particulares en el desempeño de sus funciones, con el objeto de garantizar la observancia de

² El Acuerdo No. 010 del 11 de marzo de 2016, por el cual se adopta el Proyecto Educativo Universitario -P.E.U.-, en su artículo 7°, establece que las políticas institucionales de la Universidad Surcolombiana adoptan la perspectiva sistémica que reconoce entre otros sistemas el de formación (Acuerdo 075 del 07 de diciembre de 1994), investigación (Acuerdo No. 013 del 26 de abril de 2005) y proyección social (Acuerdo 046 del 15 de diciembre de 2004), con el propósito de alcanzar niveles óptimos de calidad y excelencia académica.

los deberes y las obligaciones que la ley les impone y prevenir, investigar y sancionar las faltas disciplinarias que puedan cometer en el ejercicio de sus actividades. El derecho disciplinario tiene por objeto establecer las medidas necesarias para asegurar el correcto funcionamiento de la administración pública y la protección de los derechos de los ciudadanos, sancionando las conductas que atenten contra la ética y la probidad en el servicio público y promoviendo la transparencia y la responsabilidad en el actuar de los servidores públicos y particulares. Las sanciones que se derivan de la aplicación del derecho disciplinario pueden ir desde la amonestación con copia a la hoja de vida hasta la destitución, según la gravedad de la infracción cometida.

1.2.EL HOMBRE, LA SOCIEDAD Y EL DERECHO.

Desde que el hombre dejó de ser nómada ha tenido que vivir en organizaciones pequeñas para su sobrevivencia, lo que le ha impuesto la necesidad de establecer reglas para mantener el orden social, moral y cultural al interior de estas, las cuales debía acatar para ser identificado como integrante y tener las prerrogativas para su propio beneficio. Como lo manifestó Aristóteles, el hombre es un ser social por naturaleza, porque a pesar de estar dotado de aptitudes y defectos no puede desarrollarse completamente como persona de manera aislada frente a los otros individuos de la organización, por el contrario, cada sujeto se complementa con los demás en la búsqueda de sus aspiraciones individuales o satisfacción de sus necesidades primordiales, lo que le permite alcanzar no solo derechos de manera individual sino también lograr el interés general para vivir en paz y felicidad dentro del conglomerado social.

Para alcanzar estas pretensiones, el hombre tuvo la necesidad de establecer un orden social, que consistía el sometimiento de sus acciones individuales a las reglas de convivencia establecidas por la sociedad, las cuales eran de obligatorio cumplimiento y cuya vigencia se determinaba por un periodo, siendo primordial el establecimiento de unos parámetros mínimos para la regulación de las relaciones

entre los individuos y éstos frente a la sociedad, de ahí el surgimiento de herramientas o instrumentos del control social, que tienen prescripciones tendientes a ajustar el comportamiento del individuo con los mandatos de carácter general de conducta, por lo tanto, si determinado integrante se ajusta al modelo de comportamiento descrito en la regla impuesta por la comunidad, es decir, su conducta es aceptada socialmente, no tendría consecuencia adversa, pero si con su comportamiento se distancia a lo ordenado por la regla, tendría una consecuencia negativa que genera un reproche de responsabilidad con su respectiva sanción.

De ahí surge el derecho como instrumento fundamental de control social en la regulación del comportamiento del hombre, cuyo alcance ha sido definido por varios doctrinantes clásicos y modernos. Se puede decir que el derecho es el conjunto de reglas o normas jurídicas creadas por un órgano del Estado en un tiempo determinado, con el propósito de regular las relaciones de los individuos en la sociedad, quienes están en la libertad de acatarlas o no, pero en el caso de inobservancia se prevé una consecuencia negativa, consistente en una sanción.

Marín (2015), expone que el derecho en sí mismo está precedido de una serie de deberes de los cuales no solo se desprenden los derechos al cumplimiento de aquellos de los que soy beneficiario, sino además la exigibilidad de determinada conducta en mi favor, o de mi parte hacia los demás.

1.3. EL DERECHO DISCIPLINARIO

El derecho disciplinario tal vez sea la rama más antigua del derecho como mecanismo de control social, toda vez que éste se reconoce en todos los campos de las relaciones humanas, apareciendo en la primera forma de asociación del hombre, esto es, la familia, de donde emergieron las reglas originarias de comportamiento impuestas por los padres hacía sus hijos, en las cuales éstos debían portarse conforme a la conducta exigida por aquellos, que en caso de ser

vulneradas daban cabida para que se les impusieran la respectiva sanción. Otras expresiones de esta disciplina se pueden encontrar en los regímenes castrenses, escuelas, colegios, empresas privadas, organizaciones sociales y políticas, entidades estatales, etc.

Al respecto, Ballén (1998, p. 3), cita a la maestra María Fernanda Fernández López, quien apoyada en varios autores manifiesta lo siguiente:

“el poder disciplinario aparece a la vez como una institución muy antigua y universal, con orígenes remotos en campos muy distintos del derecho. Ello es así, porque la vida colectiva tiene exigencias poderosas. Ninguna colectividad puede subsistir y alcanzar su fin sino reina en ella el orden y la paz entre los miembros y si estos actúan a su gusto en lugar de cooperar al bien común. En toda colectividad se hayan individuos que ejercen una autoridad sobre el grupo (...) y que imponen a todos una línea de conducta bajo la amenaza de sanciones entre las cuales la más radical es la exclusión”.

El Estado Colombiano como organización política y jurídica para su funcionamiento en la consecución de sus fines³, vincula personas que ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución Política, la ley y el reglamento, denominadas servidores públicos, que corresponden a las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (artículo 123 de la Carta Política).

La Corte Constitucional abordó la definición anterior en la Sentencia C-681 de 2003, en la que estableció que las personas naturales que desempeñan funciones públicas establecen una relación laboral con el Estado y, por lo tanto, son

³ Son fines esenciales del Estado, servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

consideradas servidores públicos. Esta clasificación se divide en dos categorías: los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta distinción se remonta a la Ley 4 de 1913, la cual, siguiendo el criterio finalista, definió a los empleados públicos como aquellos que desempeñan funciones administrativas, mientras que los trabajadores oficiales se refieren a aquellos que llevan a cabo obras públicas y actividades industriales y comerciales en nombre del Estado.

Así las cosas, se tiene que ante al ordenamiento jurídico existen dos (2) clases de individuos: i) los particulares (ciudadanos o asociados), y ii) los que tienen una vinculación con el Estado para el cumplimiento de sus cometidos (servidores públicos), cuya responsabilidad tiene su fundamento en el artículo 6 de la Carta Política, que establece que los particulares solo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución Política y las leyes, cuyo comportamiento puede hacer surgir en su contra ciertas consecuencias jurídicas cuando con él se ha quebrantado o trasgredido las reglas o normas creadas por el Estado para la convivencia pacífica, verbigracia, la imposición de sanciones penales. Entonces, ahí surge una correspondencia entre el particular y el Estado, denominada *relación general de sujeción*, en la que el particular tiene frente al ordenamiento jurídico una vinculación negativa en la medida en que le está permitido hacer lo que no prohíba éste.

De otra parte, el citado precepto constitucional consagra que los servidores públicos al igual que los particulares, además de ser responsables por infringir la Constitución Política y las leyes, los son también por omisión y extralimitación de sus funciones establecidas en el reglamento, surgiendo la *relación especial de sujeción* entre aquellos frente al Estado para el cumplimiento de sus fines, en consecuencia, se tiene que los servidores públicos adicionalmente de encontrarse vinculados de manera negativa al ordenamiento jurídico porque son responsables cuando se encuentran incursos en sus prohibiciones, igualmente, ostenta una vinculación positiva debido que solo pueden realizar aquello para lo cual se encuentran legalmente facultados por una atribución de competencias y funciones, y en el caso

que actúen desbordando esa facultad se extralimitan o se abstengan estando obligados a hacerlo, incurrirán en una conducta omisiva.

En consecuencia, entre los servidores públicos y el Estado surgen las denominadas relaciones especiales de sujeción, que tienen sustento en los artículos constitucionales 6° y 124, entendidas como la interrelación existente de subordinación jerárquica que se encuentran aquellos a través de un mandato legal conferido por el Estado para la consecución de sus cometidos, existiendo un compromiso frente a la función pública⁴ y su correcto ejercicio, que en el caso de ser vulnerado genera el poder punitivo del Estado para imponer la respectiva sanción a quien está encargado de ésta.

No obstante, las relaciones especiales de sujeción hacen referencia, de acuerdo con lo indicado por Gómez (2004), a una categoría legal dentro del ámbito del derecho público que encuentra su origen en la Constitución Política de Colombia de 1991 y se aplica en el contexto de la función pública. Esta categoría se refiere a la posición legal particular que un funcionario público ocupa frente al Estado, y esto implica compromisos y obligaciones más intensos en términos de conducta oficial. El propósito detrás de esto es moldear y dirigir hacia una ética del servicio público, lo que configura de manera singular la estructura de la responsabilidad disciplinaria, siempre respetando los derechos fundamentales.

⁴ La función pública es el conjunto de actividades realizadas por el Estado a través de sus tres ramas del poder público y órganos autónomos independientes para consecución de los cometidos estatales (artículo 113 de la Constitución Política de Colombia de 1991).

Para el tratadista Jaime Mejía Ossman, función pública es “toda actividad tendiente a la satisfacción del interés general a través del Estado, quien para el cumplimiento de sus principios y finalidades, se organiza constitucional y legalmente a través de personas, las que en su nombre tienen la obligación de imponer unas condiciones administrativas que le permitan funcionar social y patrimonialmente”, no obstante, señala que “la Constitución Política usa la expresión *Función Pública* con dos sentidos diferentes, que hay que mantener separados: uno para aludir a las actividades cuya titularidad está reservada al Estado, que están relacionadas con el ejercicio de su soberanía y corresponden al interés general que este representa, y otro para referirse a las relaciones laborales en el sector público.

La Corte Constitucional, en diversas declaraciones, ha abordado este tema como el fundamento de la función pública para la consecución de los objetivos estatales, tomando como base el artículo 6° de la Constitución Política de Colombia de 1991. En la Sentencia C-315 de 2012, explica que el derecho disciplinario se comprende como un conjunto de preceptos y leyes legales que habilitan al Estado para ejercer su capacidad sancionadora sobre los funcionarios públicos, no solo cuando violan la Carta Política, las leyes o los reglamentos, sino también cuando existe omisión o exceso en el desempeño de sus responsabilidades (artículo 6° Superior). El propósito detrás de esto es asegurar el cumplimiento de las directrices que rigen la función pública.

Por ende, el derecho disciplinario se inserta en las múltiples facetas del poder sancionador estatal (*Ius Puniendi*). Este término hace referencia a un conjunto de normativas sustanciales y procedimentales a través de las cuales el Estado busca garantizar la obediencia, la disciplina y la conducta ética, moral y eficaz de los funcionarios públicos. El objetivo es asegurar el adecuado funcionamiento de los distintos servicios bajo la responsabilidad del Estado (C. Const. C-341 de 1996).

Con ello, la jurisprudencia reconoce el raigambre constitucional que cuenta el derecho disciplinario, en la medida que es un mecanismo de control de la función pública, que busca que las personas que ostentan un vínculo con el Estado, esto es, servidores públicos, actúen de manera correcta en el desarrollo de sus deberes funcionales para la consecución de los fines estatales, cuyo desconocimiento o infracción es una lesión a los mismos, lo cual constituye el fundamento de la imputación, siendo su naturaleza de índole administrativa.

1.4.EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL CONTOL DISCIPLINARIO INTERNO

Es importante para el desarrollo de la problemática planteada, traer a colación los antecedentes normativos del control disciplinario interno en las entidades u organismos del Estado, haciendo mención de manera cronológica a las leyes y los

decretos más importantes que precedieron a la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único⁵.

Con la reseña normativa, se pretende demostrar que en el país, inicialmente el régimen disciplinario ejercitado a través de un control disciplinario interno fue concebido como una herramienta de gestión de la carrera administrativa que vigilaba la conducta de los servidores públicos en todos sus niveles (nacional, departamental, distrital y municipal), lo que conllevó a una multiplicidad de regímenes disciplinarios pero cada uno de ellos con su particularidad en cuanto al cumplimiento de sus funciones y la entidad donde se ejecutaban las mismas, situación que dificultó la labor del Procurador General de la Nación como agente del Ministerio Público, debido a que no había una homogeneidad en la aplicación del procedimiento y la sanción disciplinaria, lo que llevó a que posteriormente se diera lugar a la unificación de estos regímenes en una sola codificación, otorgándole al derecho disciplinario autonomía e independencia frente a otras especies del poder punitivo o sancionador del Estado.

Entre las leyes y decretos que consolidaron el derecho disciplinario interno se encuentran las siguientes:

Ley 4 de 1913	Estableció el régimen político y municipal, refiriéndose de manera específica al Ministerio Público y a las funciones del Procurador General de la Nación. Frente a la conducta de los empleados públicos consagró faltas disciplinarias como la embriaguez, la mora en la posesión de un destino
----------------------	---

⁵ Existen otros trabajos investigativos titulados “Naturaleza Jurídica del Derecho Disciplinario de los Servidores Públicos en Colombia” y “El Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado del Orden Nacional en Colombia y en especial los de Elección: 1821 hasta el inicio de la vigencia de la Constitución Política de 1991”, los cuales abordan el derecho disciplinario y su desarrollo en el ordenamiento jurídico a nivel constitucional y legal desde la época de la colonia, en que las instituciones jurídicas de la corona española se instituyeron en las primeras legislaciones sobre la materia hasta entrar en vigencia la Constitución Política de 1991, con el propósito de comprender sus avances y frustraciones en la transición de un Estado de Derecho a un Estado Social de Derecho.

	obligatorio, la falta de asistencia a las oficinas o el mal desempeño laboral.
Ley 165 de 1938	Creó la carrera administrativa en Colombia, consagrando deberes a los empleados públicos del orden nacional, departamental y municipal. Instituyó el Consejo de Administración y Disciplina, que entre sus funciones se encontraba, conocer de oficio o mediante denuncia de cualquier ciudadano, las quejas que se formulen contra los empleados sobre su conducta o competencia.
Decreto ley 2091 de 1939	Estableció las penas disciplinarias y el procedimiento para la aplicación de las sanciones como multa en cuantía hasta de un sueldo mensual, el traslado y la remoción.
Decreto 358 de 1940	Modificó la composición del Consejo Nacional de Administración y Disciplina
Decreto 1192 de 1940	Señaló la confidencialidad del empleado en el suministro de la tarjeta profesional y la hoja de vida, especificando que la falsedad de los documentos y la información constituía falta grave.
Ley 19 de 1958	Reorganizó la Administración Pública y reforma la Ley 165 de 1938, en lo concerniente a la construcción de un estatuto completo que regulara entre otros aspectos, el régimen disciplinario de los funcionarios de la carrera administrativa.
Decreto 1679 de 1960	Otorgó competencia a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para conocer las sanciones disciplinarias que les fueran impuestas a los empleados de carrera administrativa.
Decreto 1732 de 1960	Estableció el Estatuto de Servicio Civil y Carrera Administrativa y las garantías del servidor oficial de la Rama Ejecutiva, consagrando un catálogo de derechos,

	deberes, prohibiciones y el régimen disciplinario (procedimiento y sanciones), en este último aspecto, le otorgó a la comisión de personal el conocimiento de las sanciones disciplinarias, con el fin de conceptuar previamente al jefe del organismo administrativo para que las impusiera a los servidores de carrera.
Decretos leyes 1050, 3135 y 3074 de 1968; 1848 de 1969; 250 de 1970 y 1660 de 1978	Modificaron lo concerniente a la administración de personal civil de la Rama Ejecutiva, estableciendo normas sustantivas y procesales en el campo disciplinario.
Ley 20 de 1972	Instauró la composición y funcionamiento del Tribunal Disciplinario.
Decreto 1950 de 1973	Determinó normas procedimentales y sustanciales sobre el régimen disciplinario, en las que se incluyeron las modalidades y circunstancias del hecho, la clasificación de las faltas en graves y leves como las sanciones con su respectiva graduación. Incluye por primera vez los antecedentes del disciplinado y su derecho a conocer el origen del proceso, las pruebas y ser oído en declaración de descargos.
Ley 25 de 1974	Expidió normas sobre organización y funcionamiento del Ministerio Público y régimen disciplinario.
Decreto 2447 de 1975	Creó los cargos de profesional especializados para llevar a cabo las investigaciones en las entidades públicas.
Decreto 2942 de 1975	Adicionó las faltas graves sancionadas con destitución y el procedimiento para su efectividad.
Decreto 2933 de 1981	Asignó funciones disciplinarias a los jefes de personal de las entidades públicas.
Ley 13 de 1984	Con la expedición de esta ley, el régimen disciplinario hace parte del sistema de administración de personal de la rama

	ejecutiva a nivel nacional, estableciendo por primera vez, un estatuto que contiene derechos, deberes y garantías de los servidores públicos en los procesos disciplinarios. Esta ley confirió el control disciplinario interno a las personas que señalara el jefe del organismo o de la dependencia regional respectiva, con el fin de mantener el orden interno de cada entidad; define la falta disciplinaria y las clasifica en graves y leves; instituye la clase de sanciones y la competencia para imponerlas en el superior inmediato del empleado (amonestación escrita y la censura con anotación en la hoja de vida), el jefe del organismo o dependencia regional (multa y suspensión) y la autoridad nominadora (destitución). Incluyó la figura de suspensión provisional y lo que hoy se conoce como poder preferente.
Decreto 482 de 1985	Reglamentó la Ley 13 de 1984. Estableció los principios que orientan el régimen disciplinario; determinó que la responsabilidad emanada de la acción disciplinaria es independiente de la responsabilidad civil o penal que dicha acción pueda originar; desarrolló ampliamente los derechos, deberes y garantías de los servidores públicos en los procesos disciplinarios; consagró el término de la prescripción de la acción disciplinaria en cinco (5) años; instituyó las etapas generales del proceso disciplinario en i) diligencias preliminares, ii) investigación disciplinaria (con sus etapas: iniciación de investigación, práctica de pruebas, formulación de cargos, recepción de descargos y cierre de investigación), iii) calificación y iv) sanción; estableció circunstancias de atenuación y agravación de la responsabilidad, la revocación directa de las sanciones; y reguló demás aspectos procedimentales frente a situaciones generadas por acción u omisión.

Ley 27 de 1992	Consagró las quejas de los usuarios por ineficiencia o violación de las normas que garantizan la correcta prestación del servicio por parte de los funcionarios y su respectivo procedimiento.
Ley 190 de 1995	Estableció normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública, con el fin de erradicar la corrupción administrativa, creando un sistema de quejas y reclamos. Además, consagró aspectos procesales tendientes a la reserva en las actuaciones disciplinarias adelantadas por la Procuraduría General de la Nación, indicando que la violación a la reserva es causal de mala conducta.
Ley 200 de 1995	Adoptó el Código Disciplinario Único, conllevando a la derogación de las disposiciones generales o especiales que regulaban la materia disciplinaria a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, salvo los regímenes especiales de la fuerza pública. Así fue plasmado en la exposición de motivos: “Esta multiplicidad de regímenes disciplinarios conduce al ejercicio ineficiente e inequitativo de los juzgamientos de la conducta de los servidores públicos, anarquiza la función del control y dificulta al máximo el cumplimiento del mandato constitucional a cargo de todas las entidades oficiales (Gaceta del Congreso No 73 del 04 de mayo de 1995; iniciativa legislativa 215 presentada por el Procurador General de la Nación Orlando Vásquez Velásquez). Es así como la citada ley dio lugar a la concepción del régimen disciplinario como un conjunto de normas jurídicas para asegurar el cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores públicos que los afecten o ponga en peligro, incluyendo por

	primera vez a los particulares que desempeñen funciones públicas; además, creó el control disciplinario interno como una unidad u oficina del más alto nivel dentro de la estructura de la entidad u organismo encargada de conocer en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores, siendo la segunda instancia competencia del nominador.
Ley 734 de 2002	Aunque la Ley 200 de 1995 representó un cambio fundamental en la legislación del país en materia disciplinaria, poco tiempo de su expedición (aproximadamente cuatro años), se evidenciaron falencias e inexactitudes, en especial, lo que tenía que ver con la corta enumeración taxativa de las faltas gravísimas, las insignificantes y desmedidas sanciones frente a la gravedad del daño ocasionado con el comportamiento irregular del servidor público, la escasa claridad en el procedimiento aplicable, la ausencia de un régimen especial para los particulares que ejercieran funciones públicas, debido a que no se regularon los deberes y las prohibiciones que les asistía, ni el régimen sancionatorio. Estos vacíos y deficiencias le restaban eficacia a la gestión disciplinaria, lo que impedía a la Procuraduría General de la Nación y demás operadores disciplinarios controlar adecuadamente la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, siendo necesario corregirlos para hacer más eficaz la labor de control (Gaceta del Congreso No 291 del 27 de julio del 2000; iniciativa legislativa 19 presentada por el Procurador General de la Nación de la época, Jaime Bernal Cuellar).

	De otra parte, perfeccionó el control disciplinario interno de las entidades u organismos, otorgándole la facultad de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.
Ley 1474 de 2011	Expidió el nuevo estatuto anticorrupción como mecanismo de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, estableciendo medidas disciplinarias que modificaron algunos artículos de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único.

A partir de la evolución normativa mencionada, se puede observar una clara tendencia hacia la modernización del régimen disciplinario en Colombia. Esta tendencia tiene su origen en la Constitución Política de Colombia de 1991, donde se estableció como una rama esencial para el funcionamiento del Estado, destinada a regular el comportamiento disciplinario de su personal. En este sentido, se establecen los deberes y las obligaciones de quienes forman parte de dicho personal, así como las faltas, sanciones correspondientes y los procedimientos para su aplicación. A lo largo del tiempo, este régimen disciplinario ha experimentado un amplio desarrollo tanto a nivel legislativo como jurisprudencial, lo que le ha otorgado autonomía e independencia respecto a los ámbitos penal y administrativo.

Lo anterior se encuentra estrechamente unido a dos (2) aspectos, de una parte, a combatir la corrupción que limita la gobernabilidad y la competitividad del país, flagelo que ha permeado a la administración pública por el uso indebido que hacen de ella algunos servidores públicos, con el propósito de obtener beneficios para sí mismos o para terceras personas, que generalmente son de índole económico; y de otra parte, el establecimiento de un Estatuto o Código Disciplinario Único, contentivo de un catálogo de derechos, deberes y prohibiciones que le asiste a estas personas en el desempeño de los empleos públicos en todos los niveles del Estado como un compendio de normas sustanciales y procedimentales que debe regir el derecho

disciplinario y el instrumento eficaz del control disciplinario interno para tal cometido.

1.5. EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS.

El control disciplinario interno es el conjunto de medidas, normas y procedimientos que se establecen en una institución estatal para prevenir, detectar y sancionar las faltas disciplinarias que puedan cometerse en el ámbito de la administración pública, por parte de los servidores públicos que realizan funciones en la entidad. El control disciplinario interno tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de los principios de legalidad, eficiencia, eficacia, transparencia, probidad y rendición de cuentas en la gestión a cargo de los servidores públicos y particulares que actúan en representación de la entidad pública.

En este sentido, el control disciplinario interno se enfoca en velar por el comportamiento ético y responsable de los servidores públicos, así como en proteger los derechos de los ciudadanos frente a actos de corrupción, fraude, abuso de poder, negligencia, omisión o cualquier otra conducta que pueda afectar negativamente la gestión pública y desvirtuar los fines y objetivos institucionales.

Entre las funciones del control disciplinario interno se encuentran la formulación de políticas y normas en materia de conducta ética y disciplinaria; la capacitación y la formación de los servidores públicos en esta materia; la supervisión y monitoreo de la actuación de los servidores públicos; la realización de investigaciones disciplinarias en caso de denuncias o sospechas de conductas irregulares; la imposición de sanciones; y, el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar la efectividad del control disciplinario interno.

El control disciplinario interno es fundamental para garantizar la transparencia, la integridad y la eficiencia de la gestión pública y para fortalecer la confianza de los ciudadanos en sus instituciones públicas.

1.5.1. Concepto de control

El artículo 209, inciso 2° de la Constitución Política de Colombia de 1991, establece que las autoridades administrativas tienen la obligación de coordinar sus acciones para garantizar el cumplimiento adecuado de los objetivos del Estado. Con este fin, la administración pública en todos sus niveles contará con un sistema de control interno que se ejercerá de acuerdo con lo establecido por la ley.

De forma inicial y para tener claridad acerca del alcance conceptual de la figura, debe aproximarse el significado que tiene el término “control”. En efecto, la Real Academia Española señala que es un término francés y tiene entre otras acepciones las siguientes: comprobación, inspección, fiscalización, intervención, dominio, mando, preponderancia; así mismo, se refiere a oficina, despacho, dependencia, etc., donde se controla.

Muchas definiciones se han dado al respecto, las cuales de manera general se refieren como la medición, el seguimiento y la corrección de las actividades programadas contra las ejecutadas por los servidores públicos, para asegurarse de que se están llevando a cabo los planes de trabajo para alcanzar los objetivos de la entidad.

No obstante, esta definición se queda corta respecto a las dinámicas de los procesos y procedimientos que al interior de las entidades estatales se surten, toda vez que hoy en día, el término “control” tiene un alcance mayor que en otrora, pues su significado no puede solo circunscribirse en la simple vigilancia que un servidor público realiza a la actividad de otro, sino que esté caracterizado por un plus personal de que quien realice la actividad en concurso con quien la inspecciona se convierta en un instrumento real para que las instituciones obtengan resultados eficientes y eficaces, por lo que es primordial que dicho término este cimentado en ese elemento subjetivo del funcionario que actualmente se denomina “autocontrol”

propio de la nueva gerencia administrativa, entendido como la capacidad de todo servidor público independiente al nivel jerárquico que pertenezca dentro de la entidad, para evaluar que su labor o trabajo realizado se ajuste a los propósitos institucionales, pero en el caso de que esa evaluación detectara alguna falla o desviación en lo realizado, pueda efectuar las respectivas acciones correctivas para que la ejecución de las tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función pública eficiente, eficaz y transparente.

En cuanto a una concepción jurídica del vocablo “control”, es preciso retomar a Ballén (1998, p. 14), quien lo ha definido como “el conjunto de normas que señalan los distintos órganos y las diversas funciones que cada uno de estos desarrolla mediante unos procedimientos, para vigilar, observar y comprobar las acciones del Estado en la realización de sus fines”, concluyendo que esta definición es el resultado de la lectura sistemática de la Constitución Política de Colombia de 1991 y del alcance que la misma le da al Ministerio Público y a la Contraloría General de la República.

1.6. MODALIDADES DE SISTEMAS DE CONTROL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En la Constitución Política de Colombia de 1991 se encuentran los sistemas de control existentes en la administración pública, aunque su enunciación y descripción no es el objeto de este escrito. Ballén (1998, p. 17), los ha clasificado en dos modalidades: i) interno: control disciplinario interno y control interno de gestión; y ii) externo: control político, control administrativo, control presupuestal, control fiscal, control externo de gestión, control externo disciplinario, control ciudadano, control pedagógico de opinión, control electoral, control de las carreras de los servidores públicos, control ecológico y control judicial. Empero, se hará referencia para el presente artículo, al sistema de control interno en su modalidad disciplinaria y dentro del sistema de control externo solo al control disciplinario externo.

Sobre el particular, es bastante la doctrina y la jurisprudencia que ha señalado sobre el concepto, las funciones, las diferencias existentes entre los sistemas de control disciplinario interno y externo, como la importancia en cuanto al ejercicio de la potestad disciplinaria contra aquellas personas que ejercen funciones públicas para el cumplimiento de los fines del Estado.

1.6.1. Control disciplinario externo

La responsabilidad del control disciplinario externo recae en la Procuraduría General de la Nación, así como en las Personerías Distritales y Municipales. Estas instituciones ejercen sus competencias y funciones de acuerdo con lo establecido por la Constitución Política de Colombia de 1991, la ley y otras normas reglamentarias.

En los numerales 5° y 6° del artículo 277 de la Constitución Política de Colombia de 1991, se le confiere al Procurador General de la Nación, en calidad de máximo responsable del Ministerio Público, las funciones de supervisar y vigilar el desempeño diligente y eficiente de las funciones administrativas, así como la conducta oficial de quienes ocupan cargos públicos. Además, se le atribuye la tarea de llevar a cabo investigaciones, imponer sanciones correspondientes y ejercer el poder preferente en estos asuntos.⁶

En este sentido, el legislador para materializar dichas funciones y otras contenidas en el citado precepto constitucional, en uso de la facultad que le otorgó el artículo

⁶ Es de resaltar que la Carta Política introdujo un cambio trascendental en el ordenamiento jurídico colombiano, al asignarle a la Procuraduría General de la Nación específicamente las funciones de investigar e imponer sanciones a los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva, otorgándole autonomía e independencia respecto a las tres ramas del poder público, lo cual no se encontraba contemplado en vigencia de la Constitución Política de 1886, pues en ésta dicho Organismo sus funciones se limitaban solamente a la supervigilancia de la conducta de los empleados públicos y estaba bajo la suprema dirección de Gobierno, lo que le restaba de independencia y autonomía; además, el Ministerio Público también era ejercido por los Fiscales de los Tribunales Superiores de Distrito y por los demás fiscales que designara la ley.

279 ibídem, dotó a este órgano de control disciplinario de los instrumentos contenidos en las Leyes 200 de 1995 y 734 de 2002⁷, en especial, el poder disciplinario preferente que lo desarrolla en doble sentido: i) podrá asumir y proseguir cualquier investigación que adelanten las oficinas de control disciplinario interno de las entidades públicas y ii) remitir las diligencias administrativas a las mismas para que continúe con el conocimiento y adelanten el proceso. Esta potestad también recae en las personerías en relación con las administraciones municipales y distritales.

1.6.2. Control disciplinario interno

En contraposición al control disciplinario externo, se encuentra el control disciplinario interno, el cual se fundamenta en el artículo 269 de la Constitución Política de Colombia de 1991. Dicho artículo establece que en las entidades públicas, las autoridades tienen la obligación de diseñar y aplicar métodos y procedimientos de control interno acordes con la naturaleza de sus funciones, de acuerdo con lo que establezca la ley. Este control interno fue desarrollado inicialmente por la Ley 200 de 1995, pero adquirió mayor importancia, relevancia y responsabilidad con la promulgación de la Ley 734 de 2002.

Con la promulgación de la Ley 200 de 1995, se introduce un paso significativo no solamente al unificar los sistemas disciplinarios preexistentes en una única codificación que abarca tanto los aspectos sustantivos como procedimentales de la disciplina, lo que llevó a la formación de una doctrina disciplinaria específica y, a la vez, otorgó autonomía e independencia a esta rama legal con respecto a las demás, sino también al estipular que en cualquier entidad u organismo estatal se debía establecer una unidad u oficina de alto nivel, encargada de atender inicialmente los

⁷ Artículo 2°. Titularidad de la acción disciplinaria. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

procedimientos disciplinarios que se instauren en contra de sus empleados, mientras que la segunda instancia estaría bajo la jurisdicción del nominador.

A continuación, se exponen uno de los apartes de la exposición de motivos de la Ley 200 de 1995, que inicialmente fue presentada como proyecto de ley número 215 de 1995:

Pero aparte de este tipo de control externo que el constituyente le atribuyó a la Procuraduría General de la Nación encontramos el control interno que las dependencias y organismos estatales, sin excepción y en todos sus niveles, deben por obligación efectuar para asegurarle a la sociedad y a la misma administración pública la eficiencia en la prestación de los servicios a cargo del Estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta de los servidores públicos y a éstos los derechos y garantías que les corresponde.

Así mismo, en la ponencia⁸ para primer debate ante la Comisión Conjunta Primeras Constitucionales del Senado y Cámara de Representantes del Congreso de la República, se resalta que el control disciplinario interno respondió a la necesidad de frenar la corrupción que tenía invadido a todos los sectores de la sociedad,

⁸ Ossman (1999, p. 7), señala que fueron designados “como ponentes los senadores Germán Vargas Lleras y Carlos Espinosa Faciolince y los representantes DARÍO MARTÍNEZ, JORGE TADEO LOZANO, JAIRO CHAVARRIAGA, JOAQUÍN VIVES, JAIME CASABLANCA Y JOSÉ GREGORIO ALVARADO, con quienes se realizan en la Procuraduría General, a partir del 23 de mayo y hasta el 6 de junio reuniones diarias en las que se modificaron unos cincuenta artículos, modificaciones plasmadas en el respectivo pliego, que con la ponencia para primer debate, fueron presentadas a consideración de las comisiones primeras y aprobadas con el proyecto en sesión conjunta del día 07 de junio de 1995”.

Continúa Ossman indicando que “se integra entonces, en esta sesión una comisión accidental con el encargo de volver a revisar el proyecto para segundo, básicamente integradas por los ponentes más el senador MARIO URIBE ESCOBAR; que por la época era el presidente de la comisión primera constitucional del Senado. Esta comisión modificó aproximadamente unos veinte artículos y su trabajo, junto con el proyecto y la ponencia para el segundo debate, se publicó en la Gaceta del Congreso No. 161, del jueves 15 de junio, y en plenarias de Senado y Cámara el viernes 16 de junio de 1995, recibió finalmente su aprobación”. Finaliza, expresando que “el proyecto fue sancionado por el Ministerio del Interior, delegatario de funciones presidenciales, Dr. HORACIO SERPA URIBE, y se publicó en el Diario Oficial No. 41.946, del 31 de julio último”.

incluyendo a parte de la iglesia y a la universidad, por lo tanto, este control corresponde a la potestad disciplinaria corriente o vigilancia ordinaria que debe ejercer el superior jerárquico o funcional del servidor público, para el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad estatal, siendo más eficaz si lo hace el nominador, porque así como éste escogió y nominó al servidor público es normal que lo observe y le exija eficiencia en la prestación del servicio y una conducta transparente en el ejercicio de sus funciones, siendo necesario que actúe con decisión gerencial, imponiendo la sanción correspondiente previo proceso disciplinario cuando con su conducta haya violado la Constitución Política de Colombia de 1991, las leyes y los reglamentos.

Según lo establecido en el artículo 48 de la Ley 200 de 1995, correspondiente al Código Disciplinario Único anterior, se determinó la obligación de cada entidad u organismo estatal de contar con una unidad u oficina de alto nivel encargada de adelantar en primera instancia los procesos disciplinarios contra sus servidores públicos. La autoridad nominadora tendría la competencia para la segunda instancia. Por su parte, el artículo 49 de la misma ley, definió el concepto de "control disciplinario interno" como la oficina o dependencia responsable, de acuerdo con la ley, de ejercer la función disciplinaria.

Es esencial destacar que, aunque esta ley estableció el significado de control disciplinario interno y determinó que la oficina encargada debía ser una dependencia de alto nivel dentro de la estructura de las entidades públicas, no especificó su composición, dejando esa decisión a discreción de los nominadores.

Además, el artículo 61 de la citada ley, generó una posible contradicción entre los actores involucrados en el proceso disciplinario. Este artículo estableció que, en el caso de faltas leves, el jefe inmediato del investigado tenía la competencia funcional para tomar una decisión en única instancia, mientras que en el caso de faltas graves o gravísimas, esta competencia recaía en el jefe de la dependencia o en la

seccional/regional en primera instancia.

Esto generó incertidumbre sobre el rol desempeñado por las oficinas de control disciplinario interno en las entidades estatales, ya que no estaba claro si, por un lado, el artículo 48 les otorgaba la competencia para gestionar los procesos disciplinarios en primera instancia contra los servidores públicos y, por otro lado, el artículo 61 atribuía esta competencia al jefe inmediato del disciplinado en el caso de faltas leves y al representante legal o nominador de la entidad en el caso de faltas graves o gravísimas.

La Corte Constitucional estudió la aparente contradicción entre los artículos 57 y 61 del Código Disciplinario Único anterior, en la Sentencia C-044 de 1998. La Corte interpretó que la oficina de control disciplinario interno era competente únicamente para realizar la investigación disciplinaria, y que correspondía al jefe inmediato del disciplinado emitir el fallo en el caso de faltas leves, mientras que el representante legal o nominador de la entidad estatal lo haría en el caso de faltas graves o gravísimas.

Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley 734 de 2002, actual Código Disciplinario Único, la unidad u oficina de control disciplinario interno adquirió una mayor importancia. Ahora, no solo tiene la competencia para llevar a cabo la investigación disciplinaria, sino también para emitir el fallo en primera instancia en los procesos contra los servidores públicos de la entidad. Esto la convierte en una dependencia de alto nivel jerárquico dentro de la estructura organizativa de la entidad.

En la Circular Conjunta DAFP-PGN No. 001 del 02 de abril de 2002, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación, se estableció que el control disciplinario interno, independientemente de su denominación, debe pertenecer al segundo nivel jerárquico de la entidad. Puede

organizarse como un grupo de trabajo coordinado por el director de la dependencia o como una oficina disciplinaria autónoma e independiente. La responsabilidad de la entidad u organismo corresponde llevar a cabo la indagación preliminar, la investigación disciplinaria y el fallo de primera instancia en relación con los servidores públicos involucrados, sea cual sea la opción elegida.

La competencia descrita solo se altera cuando la estructura de la entidad o el reducido número de funcionarios públicos en ella no permite la formación de un grupo de trabajo o el establecimiento de una dependencia disciplinaria. En circunstancias excepcionales, la responsabilidad de la primera instancia se asigna al superior inmediato del individuo bajo investigación, y la segunda instancia recae en su superior jerárquico, según lo establece el párrafo 3 del artículo 76. Sin embargo, si el jefe inmediato resulta ser el representante legal o nominador de la entidad, la Procuraduría General de la Nación se encargará de la segunda instancia.

Como se delineó previamente, la ley no especificó la composición de la unidad u oficina de control disciplinario en las entidades gubernamentales, incluido el perfil académico de sus miembros. Aunque la circular mencionada, indica que el personal de esta dependencia debe tener al menos educación universitaria, la composición efectiva queda a discreción del representante legal o nominador de la entidad u organismo correspondiente. Por lo tanto, independientemente del tamaño de la institución y la cantidad de procedimientos disciplinarios que maneje, es acertado que esta dependencia esté compuesta por al menos un líder, encargado de dirigir o coordinar la unidad u oficina y tomar decisiones sustanciales en los procedimientos disciplinarios; un profesional universitario, responsable de llevar a cabo las diligencias administrativas y asesorar al líder en la toma de decisiones; y una secretaria ejecutiva, encargada de la operatividad de la dependencia, incluyendo comunicaciones, notificaciones y mantenimiento del archivo documental.

Idealmente, tanto el líder como el profesional universitario deberían poseer al menos un título universitario en derecho y uno o dos años de experiencia profesional.

La singularidad de la unidad u oficina de control disciplinario interno radica en su ubicación en el nivel más alto de la jerarquía de la entidad u organismo, lo que garantiza la doble instancia. El representante legal o nominador es competente para la segunda instancia, lo que otorga autonomía e independencia para que esta unidad conozca y resuelva en primera instancia los procedimientos disciplinarios dirigidos a los servidores públicos.

1.7. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.

El régimen disciplinario en las universidades estatales es el conjunto de normas, medidas y procedimientos que se establecen para garantizar el adecuado comportamiento de estudiantes, docentes y personal administrativo, en el marco del respeto a los valores de la institución y del cumplimiento de sus objetivos académicos y misionales.

El régimen disciplinario se enfoca en establecer las responsabilidades y obligaciones de los integrantes de la comunidad universitaria, así como también en definir las faltas disciplinarias que pueden ser cometidas y las sanciones que se aplicarán en caso de que estas faltas sean constatadas. Las sanciones pueden ir desde la amonestación escrita hasta la expulsión definitiva de la universidad, dependiendo de la gravedad y la reiteración de la falta cometida.

Las universidades públicas o estatales establecen un amplio rango de faltas disciplinarias, entre las que se incluyen el plagio académico, el hostigamiento y acoso laboral, la falsificación de información, la alteración de notas y documentos oficiales, la violación de normas de convivencia en el campus, entre otras.

Es importante destacar que el régimen disciplinario en las universidades públicas debe estar siempre enmarcado por el respeto a los derechos humanos y a las garantías procesales, tales como el debido proceso, el derecho a la defensa, la

presunción de inocencia, la imparcialidad de los juzgadores y el derecho a la segunda instancia.

Además, el régimen disciplinario en las universidades públicas también contempla medidas de prevención y promoción de la convivencia pacífica, el respeto a la diversidad, la tolerancia y el civismo, con el objetivo de contribuir a la formación integral de las personas y al fortalecimiento de una sociedad democrática y participativa.

Por ende, el régimen disciplinario en las universidades públicas es esencial para garantizar el cumplimiento de los valores y objetivos académicos y misionales de la institución, así como también para proteger los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria y asegurar una convivencia responsable, pacífica y respetuosa. La aplicación de este régimen disciplinario debe siempre estar enmarcada en la justicia, la imparcialidad y el respeto a las garantías procesales de los implicados.

1.7.1. Fundamento constitucional y legal del régimen disciplinario en las universidades públicas.

El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia de 1991, establece la naturaleza jurídica de las universidades públicas. Este artículo garantiza la autonomía universitaria, lo que significa que estas instituciones tienen la capacidad de crear sus propias normas y regirse por sus estatutos, siempre y cuando cumplan con lo establecido por la ley. Además, indica que las universidades estatales estarán sujetas a un régimen especial establecido por la ley.

La Ley 30 de 1992, desarrolla esta garantía constitucional y organiza el servicio público de la educación superior. En el artículo 28 de esta ley, se reconoce el

derecho de las universidades públicas a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear y desarrollar programas académicos, establecer sus labores formativas, otorgar títulos, seleccionar profesores, admitir estudiantes y adoptar sus propios regímenes. También les permite establecer, distribuir y utilizar sus recursos para cumplir con su misión social y función institucional.

La autonomía universitaria ha sido interpretada por la Corte Constitucional como la capacidad de autogobierno de las universidades, permitiéndoles elegir su gobierno y autoridades académico-administrativas sin interferencia del poder político, y darse sus propios estatutos y programas de estudio. En la Sentencia C-1435 de 2000, la Corte Constitucional definió el alcance y el contenido de la autonomía universitaria en dos campos de acción: la autorregulación filosófica, que se refiere a la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico en la transmisión del conocimiento, y la autodeterminación administrativa, que se centra en la regulación de la organización interna de los centros educativos. Por lo tanto, afirma que, a partir de estos dos campos, el derecho de acción de las universidades se concreta en la facultad de:

(i) Darse y modificar sus estatutos; (ii) establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y períodos de sus directivos y administradores (iii) desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales; (iii) seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; (iv) asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos y (v) administrar sus propios bienes y recursos.

No obstante, en esa declaración se resaltó que esta salvaguardia constitucional de la autonomía universitaria no implica una autoridad educativa sin límites, ni un concepto absoluto. Los alcances y las restricciones de esta autonomía están establecidos por la Constitución Política de Colombia de 1991 y las leyes. Estos límites comprenden: i) El poder del Estado para regular y ejercer la supervisión y

control supremo sobre la educación; ii) La capacidad atribuida al legislador para emitir normativas generales que permitan a las universidades establecer sus directrices y gobernar según sus propios estatutos; iii) La facultad legislativa para aprobar leyes que regulen la prestación efectiva de los servicios públicos y aseguren el respeto por el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Ley 30 de 1992, establece que el estatuto del profesor universitario debe incorporar, entre otros elementos, el régimen disciplinario (artículo 75). Del mismo modo, la ley determina que el estatuto general de cada universidad debe abordar, de acuerdo con las normativas vigentes, derechos, deberes, inhabilidades, situaciones administrativas y el régimen disciplinario aplicable al personal administrativo (artículo 79).

En consecuencia, se desprende que esta ley faculta a las universidades públicas para definir, a través de sus estatutos, su propio régimen disciplinario tanto para el personal docente como administrativo. Por esta razón, la mayoría de las universidades públicas han adoptado normativas internas que regulan estos aspectos para su personal, de manera similar a otras entidades gubernamentales.

Con la introducción de la Ley 200 de 1995 (anterior Código Disciplinario Único), los diferentes regímenes disciplinarios existentes en diversos niveles del Estado fueron consolidados en una única codificación. Esta ley fue aplicada por la Procuraduría General de la Nación y otros funcionarios con competencias disciplinarias, extendiéndose a todos los servidores públicos sin excepción. Además, dicha normativa derogó las regulaciones generales o específicas relacionadas con asuntos disciplinarios a nivel nacional, departamental, distrital o municipal, o aquellas que fueran incompatibles con ella, exceptuando los regímenes especiales aplicables a los miembros de las fuerzas armadas.

Esto conllevó a la suposición de que los regímenes disciplinarios de las universidades públicas en ese tiempo quedaron anulados al entrar en vigor la Ley

200 de 1995 (anterior Código Disciplinario Único). Sin embargo, mediante el Concepto No. 787 del 14 de marzo de 1996, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado aclaró la situación, señalando que el artículo 177 de la referida ley, no solo estableció los regímenes especiales de los miembros de la fuerza pública por fuera del Código Disciplinario Único, sino que también excluyó los regímenes disciplinarios especiales de las universidades públicas, debido a su rango constitucional amparado por la autonomía establecida en la Carta Política.

Posteriormente, con la entrada en vigor de la Ley 734 de 2002, se deroga la Ley 200 de 1995 (anterior Código Disciplinario Único) y otras normas incompatibles, exceptuando las disposiciones relacionadas con los aspectos disciplinarios contemplados en la Ley 190 de 1995 y el régimen disciplinario especial aplicable a los integrantes de la fuerza pública. Importante destacar que esta excepción no se aplicó al régimen disciplinario especial de las universidades públicas, generando ambigüedad para quienes estaban a cargo de los asuntos disciplinarios en estas instituciones al momento de aplicar su propio régimen disciplinario a sus servidores públicos o el establecido en la mencionada ley.

Por ende, con base en la autonomía universitaria establecida en la Constitución Política de Colombia de 1991 y desarrollada por la Ley 30 de 1992, surgieron los regímenes disciplinarios especiales para el personal docente y administrativo de las universidades públicas.

1.7.2. Fundamento jurisprudencial del régimen disciplinario en las universidades públicas.

Ante la falta de claridad en cuanto a la aplicabilidad de la Ley 734 de 2002 (actual Código Disciplinario Único) o el régimen disciplinario específico para el personal docente y administrativo de las universidades públicas, se interpusieron demandas parciales dentro de una acción de inconstitucionalidad pública en contra de los artículos 75 y 79 de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de

la educación superior. Estos artículos establecen, entre otros aspectos, el régimen disciplinario para los profesores universitarios y el personal administrativo, respectivamente. Además, se cuestionó el artículo 26 del Decreto 1210 de 1993, que reestructuraba el régimen orgánico especial de la Universidad Nacional de Colombia.

En ese orden de ideas, los argumentos presentados en esa acción, sostenían que los profesores y los administrativos vinculados a la Universidad Nacional eran considerados servidores públicos, según lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia de 1991. Por consiguiente, estaban sujetos a responsabilidad por incumplir la Constitución y la ley, así como por cometer omisiones o extralimitaciones en el ejercicio de sus funciones públicas, tal como se menciona en el artículo 6° Superior. De acuerdo con esto, se argumentó que debían estar regidos por el mismo régimen disciplinario aplicable a todos los servidores públicos, sin que hubiera justificación para instituir un régimen especial para ellos. Tal situación se consideró una infracción al principio de igualdad que establece el artículo 13 de la Carta Política, dado que no existía una razón suficiente, fundada y razonable para establecer una diferenciación a su favor. Además, se planteó que estas normativas eran de naturaleza general, emitidas por el Congreso de la República, que únicamente introdujo de forma excepcional un régimen disciplinario especial para los integrantes de las fuerzas armadas. Esta excepción también fue vista como una violación al principio de igualdad.

A propósito del tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-829 de 2002⁹, declara exequibles los artículos anteriormente citados, por un lado, ratificando la autonomía universitaria que en materia disciplinaria ostentan las universidades públicas, mediante la expedición de sus propios estatutos como capacidad de autorregulación, y de otra parte, armonizó esos estatutos internos contentivos del

⁹ La citada sentencia se convierte en el único referente jurisprudencial sobre los fundamentos, el alcance y los límites del régimen disciplinario del personal docente y administrativo de las universidades públicas.

régimen disciplinario especial del personal docente y administrativo con los postulados de la Ley 734 de 2002 (actual Código Disciplinario Único), fijando condiciones y límites a tal facultad.

En esta misma decisión, la Corporación señala que es permitido que las universidades públicas en el régimen disciplinario del personal docente y administrativo, establezcan deberes específicos atendiendo a la especificidad propia de la actividad académica y la función educativa o de investigación que desarrollan, sin que se afecten la libertad de investigación, la libre expresión de las ideas y la libertad de cátedra.

En consecuencia, el referido régimen disciplinario estará limitado por las garantías constitucionales y legales, por lo tanto, no podrá vulnerar el derecho a la defensa, ni desconocer el derecho al ejercicio de la autonomía personal. Tampoco podrá imponer sanciones que sean irrazonables, desproporcionadas o más severas que las establecidas por la ley. Asimismo, existen ciertas faltas que no se rigen por este régimen disciplinario interno, sino que se regulan a través de las normas disciplinarias generales establecidas por el Estado. Estas faltas incluyen las violaciones al régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos, así como las faltas de extrema gravedad que no pueden ser abordadas únicamente por el régimen disciplinario interno de las universidades públicas. En otras palabras, no se pueden establecer faltas gravísimas a nivel interno. Por último, se aclara que la regulación de conductas y sanciones internas no constituye antecedentes disciplinarios en términos de la ley.

1.8. IMPLEMENTACION DEL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.

La Ley 55 del 17 de diciembre de 1968, crea el Instituto Técnico Universitario Surcolombiano - ITUSCO - como entidad pública autónoma, dotada de personalidad jurídica. Su propósito fundamental radicaba en promover y ofrecer educación

superior en el Departamento del Huila y en las zonas nacionales del sureste (artículo 1°). Luego, a través de la Ley 13 del 30 de enero de 1976, ITUSCO evoluciona en la Universidad Surcolombiana, con una estructura similar a la de la Universidad Nacional de Colombia, exceptuando la conformación del Consejo Superior Universitario. La finalidad era impulsar la educación superior mediante medios como la radio y la televisión a distancia, además, de los viajes periódicos de sus docentes a lugares donde su presencia se consideraba académicamente necesaria.

Son 46 años aproximadamente de vida no solo académica, sino también institucional, los que se han vivido al interior de la *Alma Máter*, lapso en el cual docentes, administrativos y trabajadores oficiales han acatado sus deberes como servidores públicos para el cumplimiento de sus fines misionales de formación, investigación y proyección social.

Vale la pena destacar que efectuada la verificación en los archivos, se observa que desde la fecha de creación de la Universidad Surcolombiana hasta la promulgación de la Ley 200 de 1995 (anterior Código Disciplinario Único), no reposa antecedente alguno sobre procesos disciplinarios adelantados y fallados en contra de algún servidor público de la citada Casa de Estudios, sin embargo, entrada en vigencia la mencionada ley, la Institución no había dado cumplimiento inmediato a lo ordenado en el artículo 48, en el entendido de crear la unidad u oficina de control disciplinario interno encargada de conocer en primera instancia de los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

A partir del año 1997, se inicia una actividad disciplinaria incipiente en la Universidad Surcolombiana para disciplinar comportamientos irregulares de sus servidores públicos, toda vez que los registros documentales demuestran procesos disciplinarios, en los cuales ante la presentación de queja o informe, el Rector en la mayoría de las veces designaba al Secretario General para que adelantara la respectiva investigación disciplinaria de los hechos puestos en conocimiento, cuya decisión de fondo correspondía al jefe inmediato del disciplinado o al Rector según

la gravedad de la falta, pero las actuaciones disciplinaria llevadas a cabo en esa época terminaban en archivo o fallo absolutorio, situación que hacía ineficaz e ineficiente el poder disciplinario al interior de la Institución, lo que conllevó a dar cumplimiento a lo dispuesto en el mencionado artículo.

Por ello, el Consejo Superior Universitario, en sesión extraordinaria del 14 de diciembre de 1998, según Acta 021, aprobó la creación de la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, no obstante, es menester resaltar que en dicha sesión se presentaron por la Administración tres (3) proyectos de acuerdo para la creación de la mencionada dependencia, a saber: i) Proyecto de acuerdo por el cual se crea la Dirección Administrativa Jurídica y de Control Disciplinario de la USCO, ii) Proyecto de acuerdo por el cual se modifica el artículo 1° del Acuerdo No. 042 de 1996, que establece la Estructura Básica y distribuye la Planta Administrativa Global de la Universidad Surcolombiana y iii) Proyecto por el cual se modifica el artículo 1° del Acuerdo No. 021 del 15 de mayo de 1996, que fija la planta de personal administrativo y determina el número de trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana.

Ante estas propuestas, hubo manifestación de desacuerdo para la creación de dicha dependencia, ya que el señor Carlos Monje Álvarez, Representante de los Docentes ante el Consejo Superior Universitario, expresó “(...) que ha reiterado en varias oportunidades cuando se ha insistido en la creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario, que ella contradice el principio de la autonomía universitaria, consagrada en la Ley 30-92 y refrendada por la Sentencia 320 de la Corte Constitucional y ha hecho alusión además a un concepto del Consejo de Estado, de la Sala de Consulta Civil, donde ratifica justamente que en razón de la autonomía universitaria, la Ley 200 que pretende ser el código disciplinario único, no aplica para las Universidades Públicas (...)”; de otra parte, adiciona que “(...) considera que este régimen disciplinario único que establece la Ley 200, ha sido recriminado por buena parte de los trabajadores colombianos porque es lesivo para los principios

elementales de la democracia. Por lo anterior, no aprueba la creación de la oficina de control disciplinario (...)"

Ante la postura del Consejero Monje Álvarez, el señor Alberto Yepes Barreiro, Presidente del Consejo Superior Universitario, señaló que la discusión no versaba si era aplicable o no la Ley 200 de 1995 a la Universidad Surcolombiana, discrepando que por el hecho de la autonomía universitaria fueran irresponsables en el campo disciplinario de no contar con una persona al interior del Alma Mater para llevar a cabo el proceso disciplinario.

De otra parte, el señor Roque González Garzón, Representante de los Ex – Rectores ante el Consejo Superior Universitario, consideró que la discusión debía girar entorno si se fusionaba la oficina jurídica con la oficina de control disciplinario interno o se creaban por separado estas dos dependencias. A esta proposición se aunó el señor Ernesto Macias Tovar, Delegado del Gobernador del Huila ante el Consejo Superior Universitario, quien presentó una propuesta sustitutiva, en el entendido que se crearan por separado las dependencias en mención, dándole estructura administrativa a la oficina de control disciplinario interno, con un (1) jefe, un (1) asesor y una (1) secretaria, y a la oficina jurídica con un jefe y una secretaria. En consecuencia, el citado Colegiado aprobó esta propuesta sustitutiva, supeditada a que en la próxima sesión se presentaran los proyectos con sus respectivas estructuras y recomendaciones.

Es así, que en sesión extraordinaria del 21 de diciembre de 1998, según Acta 022, el Consejo Superior Universitario aprobó los tres (3) proyectos anteriormente citados, los cuales se materializaron en los siguientes actos administrativos:

- a. Acuerdo No. 052 del 21 de diciembre de 1998, por el cual se crea la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, adscrita al despacho del Rector, conformada por un (1) director, un (1) abogado y una (1) secretaria, cuya naturaleza pertenece a un cargo del nivel directivo,

correspondiéndole la dirección, la coordinación y el control de la dependencia encargada de ejecutar y desarrollar las políticas relacionadas con la vigilancia administrativa de los servidores públicos. A esta oficina se le asigna las siguientes funciones:

1. Ejercer la dirección y coordinación de la función disciplinaria en la Universidad Surcolombiana.
 2. Conocer en primera instancia de los procesos disciplinarios de los servidores públicos de la Universidad Surcolombiana.
 3. Rendir los informes correspondientes a la Procuraduría General de la Nación.
 4. Realizar las respectivas visitas a las diferentes dependencias de la Universidad Surcolombiana.
 5. Emitir los conceptos solicitados por el Rector relacionados con las distintas investigaciones disciplinarias y administrativas adelantadas por su despacho.
 6. Vigilar la conducta de los servidores públicos, procurando el estricto cumplimiento de las diferentes normas.
 7. Recibir quejas y adelantar las diligencias administrativas y las investigaciones disciplinarias y administrativas correspondientes a los diferentes procesos que existan en la Universidad Surcolombiana.
 8. Ejercer las demás funciones consagradas en la Ley 200 de 1995 demás normas concordantes y complementarias.
- b. Acuerdo No. 53 del 21 de diciembre de 1998, por el cual se modifica el artículo 1° y 3 del literal B.2 del Acuerdo No. 042 de 1996, que establece la Estructura Básica y distribuye la Planta Administrativa Global de la Universidad Surcolombiana, el cual en su artículo 1°, establece lo que sigue:

“ARTÍCULO 1°. Modificar el Artículo 1° del Acuerdo No. 042 de 1996 el cual quedará de la siguiente manera: “Adicionar al Estatuto General la estructura básica de la Universidad Surcolombiana, para el cumplimiento de la misión, objetivos, planes y programas así:

1. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
2. RECTORÍA
 - 2.1 Centro de Dirección de Sedes
 - 2.2 Secretaría General
 - 2.3 Dirección Administrativa de Control Disciplinario
 - 2.4 Oficina Jurídica
 - 2.5 Oficina de Planeación
 - 2.6 Oficina de Control Interno
 - 2.7 Oficina de Relaciones Nacionales e Internacionales
 - 2.8 Comité Administrativo”

PARAGRAFO: Los demás numerales del artículo continuaran incólumes.

ARTÍCULO 2°. Adiciónase al artículo 2° del Acuerdo No. 042 de 1996, en lo referente a la misión de la Dirección Administrativa de Control Disciplinario, el cual quedará así:

“DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE CONTROL DISCIPLINARIO:
Adelantar el control interno disciplinario dentro de la Universidad en la forma y términos previstos en la Ley y acuerdos del Consejo Superior, para procurar la transparencia, rectitud y eficacia en el desarrollo de las funciones encomendadas a los servidores del ente universitario”

- c. Acuerdo No. 054 del 21 de diciembre de 1998, por el cual se modifica el artículo 1° del Acuerdo No. 021 de mayo 15 de 1996, que fija la Planta de Personal Administrativo y determina el número de Trabajadores Oficiales de la Universidad Surcolombiana. En su artículo 1°, dispuso lo siguiente: Modificase el Artículo 1° del Acuerdo 021 de mayo 15-96 en la Planta Globalizada.

No. de Empleo	CARGO	CÓDIGO	GRADO
---------------	-------	--------	-------

1	Director Administrativo de Control Disciplinario	0060	11
1	Profesional Universitario	3020	09
1	Secretario Ejecutivo	5040	13

CAPÍTULO 2. LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS - CASO UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Es crucial realizar un análisis general de los procedimientos disciplinarios establecidos en la Ley 734 de 2002, conocida como el Código Disciplinario Único. En este caso, nos enfocaremos en los procedimientos disciplinarios ordinarios y verbales que son llevados a cabo por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, dependencia responsable de tramitar y emitir fallos en primera instancia en los procesos disciplinarios contra sus servidores públicos, mientras que la segunda instancia recae en el Rector.

Es importante destacar que, además de los procedimientos disciplinarios mencionados anteriormente, existen otros contemplados en la ley disciplinaria, como el procedimiento disciplinario especial ante el Procurador General de la Nación y el régimen aplicable a los funcionarios de la rama judicial.

Adicionalmente, es relevante tener en consideración que la Ley 734 de 2002 ha tenido importantes modificaciones como resultado de la promulgación de la Ley 1474 de 2011, la cual tiene como objeto fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción, así como mejorar la eficacia del control de la gestión pública, en lo que respecta a los procedimientos disciplinarios ordinarios y verbales, con el fin de mejorar el trabajo en esta área.

En este sentido, se realizará un análisis descriptivo y analítico sobre aspectos propios del procedimiento disciplinario ordinario, en particular en lo que tiene que ver su origen, el trámite legal que se le imprime, las etapas procesales y finalidades,

términos y demás vicisitudes que se originan dentro del desarrollo del mismo. Igualmente, se efectuará dicho análisis al procedimiento disciplinario verbal, por la importancia que tiene su adelantamiento para decidir asuntos que requieren agilidad en su resolución, debido al impacto en la sociedad y ser un instrumento idóneo para resolver de manera expedita su trámite.

Además, se hará mención sobre cómo se lleva a cabo la acción disciplinaria, la competencia de la dependencia anteriormente mencionada, los sujetos disciplinables entendidos como servidores públicos y los particulares que desempeñan funciones públicas de manera permanente o transitoria y responsabilidad disciplinaria con sus tres componentes, falta, ilicitud sustancia y sanción.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la función pública tiene como fin esencial poner el Estado al servicio de la sociedad y el régimen disciplinario logra conseguir que los servidores públicos y los particulares vinculados a éste cumplan cabalmente su cometido, por lo tanto, en este artículo se pretende alcanzar una conceptualización general desde la óptica de la ley en un solo documento y con base en ello concluir cómo la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana cumple la función de llevar a cabo dichos procedimientos disciplinarios, conclusiones a las que se llegaron con este estudio abordado de manera general y sin el propósito de agotar el tema.

EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO QUE ADELANTA LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

La Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana como titular de la acción disciplinaria¹⁰ le corresponde conocer y

¹⁰ Artículo 2°. Titularidad de la acción disciplinaria. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios

fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelantan en contra de sus servidores públicos¹¹, conforme a los procedimientos ordinario y verbal establecidos en el Título IX y Título XI de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, respectivamente.

Antes de adentrarnos a estudiar cada uno de los procedimientos disciplinarios, que lleva a cabo la citada dependencia en uso de las facultades otorgadas por la ley disciplinaria, es importante hacer mención a los presupuestos que generan la responsabilidad en dicha materia.

2.1. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

La responsabilidad disciplinaria tiene como fundamento constitucional la obligación de cumplir con los deberes funcionales que el cargo o la función pública ejercida impone tanto a servidores públicos como a los particulares que desempeñen funciones públicas de manera permanente o transitoria, la cual descansa en tres aspectos:

2.1.1. Falta disciplinaria

Da origen a la configuración de una infracción disciplinaria cuando un individuo que ejerce funciones públicas, ya sea como servidor público o como particular con un papel público temporal, viola su deber funcional. Esto implica que, durante la ejecución de sus tareas (en el caso de un servidor público) o de sus actividades (en el caso de un particular), perturba el orden interno y el funcionamiento adecuado de la entidad. Esto resulta en la obstrucción de la consecución de sus objetivos en busca del bienestar general y la supremacía del interés colectivo. Estas infracciones

con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias

¹¹ Ver artículo denominado “El Control Interno Disciplinario en la Universidad Surcolombiana”.

pueden ser el resultado de no cumplir con la Constitución Política de Colombia de 1991 o con la ley, o de sobrepasar los límites en el ejercicio de derechos y funciones.

Con base en lo anterior, el artículo 23 del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, establece la falta disciplinaria y su correspondiente reproche, relacionada con la participación en conductas o comportamientos que se encuentran especificados en dicho código. Estas acciones pueden implicar la negligencia en el cumplimiento de deberes, la extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, la infracción de prohibiciones y el incumplimiento del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses. Sin embargo, estas acciones no estarán sujetas a sanciones disciplinarias si se amparan en alguna de las eximentes de responsabilidad descritas en el artículo 28 del mismo código.

La mencionada ley ha dividido las faltas disciplinarias en tres categorías: i) Gravísimas, ii) Graves y iii) Leves. Las faltas gravísimas están claramente enumeradas en el artículo 48 del código. No obstante, esto no se aplica a las faltas graves o leves, ya que la determinación de si se han cometido se basa en una serie de criterios delineados en el artículo 43 de la ley disciplinaria.

Estos criterios abarcan: i) El grado de culpabilidad. ii) La esencia del servicio en cuestión. iii) El nivel de perturbación al servicio. iv) La posición jerárquica y de liderazgo del individuo en la entidad respectiva. v) El impacto social de la falta o el daño causado. vi) Las modalidades y circunstancias en las que ocurrió la infracción, tomando en cuenta elementos como la planificación, el aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado, el grado de participación, si fue instigado por una figura superior o si se realizó en un estado de confusión inducido por circunstancias o condiciones extremadamente graves y confirmadas. vii) Los motivos detrás del comportamiento. viii) En casos de infracciones cometidas por múltiples personas, ya sean particulares o servidores públicos. ix) Cuando una falta

objetivamente gravísima es cometida con una culpa grave, se considera una falta grave. Así, las faltas graves y leves no están enumeradas de manera exhaustiva, sino que se determinan considerando los criterios mencionados en el artículo 43 del código disciplinario.

2.1.2. Ilícitud sustancial

La ilicitud sustancial se refiere a la actuación de un servidor público o de un particular que realiza funciones públicas, tanto de manera permanente como temporal, y que contraviene el conjunto normativo disciplinario consagrado en el artículo 23 del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002. Para determinar si una conducta es sustancialmente ilícita, es necesario evaluar si dicha conducta infringe los deberes inherentes a la función pública llevada a cabo por el individuo en cuestión. No es suficiente que la acción se ajuste al tipo disciplinario, también debe chocar contra los principios que rigen el ejercicio de funciones públicas.

Conforme a la perspectiva de Ordoñez (2009), la ilicitud sustancial disciplinaria consiste en la afectación significativa de los deberes funcionales, especialmente, cuando esto implica una desconexión con los principios que regulan la labor pública.

Por lo tanto, si el órgano disciplinario concluye que la acción llevada a cabo por un servidor público o un particular, concuerda con el tipo disciplinario establecido, pero no contradice los principios y salvaguardia de la función pública, se debe concluir que dicha acción carece de ilicitud sustancial. Este principio se encuentra explícitamente plasmado en el artículo 5° del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, que establece que una falta será considerada antijurídica cuando afecte al deber funcional sin justificación alguna. Aunque la antijuridicidad de la falta se encuentra especificada en el tipo disciplinario, es indispensable que dicha falta genere una afectación al deber funcional correspondiente.

2.1.3. Sanción disciplinaria

La sanción disciplinaria es el castigo que se impone al servidor público o al particular que ejerce funciones públicas, ya sea de forma permanente o temporal, cuando ha sido declarado responsable de una falta disciplinaria dentro del proceso disciplinario, respetando plenamente las garantías constitucionales y legales, especialmente, el debido proceso y el derecho a la defensa. En resumen, la sanción disciplinaria es la reprobación o el reproche final que el órgano disciplinario emite hacia aquel que ha infringido el régimen disciplinario.

De acuerdo con los artículos 44, 45 y 46 del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, se establecen las siguientes sanciones, junto con sus definiciones y límites:

Destitución e inhabilidad general: Aplicable a faltas gravísimas cometidas intencionalmente o con culpa gravísima. La destitución implica la finalización de la relación del servidor público con la Administración, sin importar si es un cargo de libre nombramiento y remoción, de carrera o de elección. La inhabilidad general, que puede ser de diez (10) a veinte (20) años, implica la incapacidad para ejercer cualquier cargo o función pública durante el período establecido en la sentencia disciplinaria, así como la exclusión del escalafón o la carrera.

Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial: Aplicable a faltas graves cometidas intencionalmente o gravísimas culposas. La suspensión, que puede durar de uno (1) a doce (12) meses, implica la separación del ejercicio del cargo en el que se cometió la falta disciplinaria. La inhabilidad especial implica la incapacidad de ejercer cualquier cargo público distinto al que se desempeñaba, durante el período establecido en la sentencia disciplinaria.

Suspensión: Aplicable a faltas graves culposas. Implica únicamente la separación del ejercicio del cargo en el que se cometió la falta disciplinaria, con una duración de uno (1) a doce (12) meses.

Multa: Aplicable a faltas leves cometidas intencionalmente. Consiste en una sanción económica que no puede ser menor a diez (10) ni mayor a ciento ochenta (180) días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta.

Amonestación escrita: Aplicable a faltas leves culposas. Consiste en una advertencia formal por escrito, que debe registrarse en el expediente personal del servidor público.

2.2. SUJETOS DISCIPLINABLES

En Colombia, los sujetos disciplinables son aquellos que ejercen funciones públicas, ya sea de forma permanente o transitoria, tanto en el ámbito estatal como en el particular cuando se encuentren vinculados a funciones públicas. Esto incluye a los servidores públicos, que son aquellos que tienen un vínculo laboral o contractual con el Estado, así como a los particulares que ejercen funciones públicas de manera transitoria o en virtud de un contrato con el Estado.

Los servidores públicos abarcan a todos aquellos que desempeñan un cargo o función en una entidad pública, ya sea de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa o de elección popular. Esto incluye a funcionarios de alto rango como ministros, alcaldes, magistrados, jueces, entre otros, así como a empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas que realizan labores en las entidades estatales.

Además, también se consideran sujetos disciplinables aquellos particulares que ejercen funciones públicas de manera transitoria o en virtud de un contrato con el Estado. Estos pueden ser consultores, asesores, contratistas, proveedores de bienes o servicios, entre otros, que están vinculados a la ejecución de proyectos, programas o contratos con entidades públicas.

Así, los sujetos disciplinables en Colombia son los servidores públicos y los particulares que ejercen funciones públicas de manera transitoria o en virtud de un contrato con el Estado.

2.2.1. Destinatarios de la ley disciplinaria

El artículo 25 del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, establece que la ley disciplinaria se aplica a los servidores públicos, incluso si se encuentran retirados del servicio, y a los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de dicho código.

En este sentido, la ley disciplinaria se extiende a todos los servidores públicos, sin importar su condición actual de servicio activo o retirado. Incluso después de que hayan dejado de ejercer funciones públicas, siguen siendo sujetos disciplinables y pueden ser objeto de procesos disciplinarios por hechos ocurridos durante su período de servicio.

Además, la ley disciplinaria también se aplica a ciertos particulares que desempeñan funciones públicas de manera transitoria o en virtud de un contrato con el Estado. Estos particulares están específicamente contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero del Código Disciplinario Único, y se refieren a aquellos que participan en la ejecución de contratos estatales, como contratistas, proveedores de bienes o servicios, consultores, entre otros.

2.2.2. Servidores públicos

La función pública se refiere a todas las actividades llevadas a cabo por el Estado, incluyendo sus tres ramas del poder público y otros órganos autónomos e independientes, con el objetivo de satisfacer el interés general de los ciudadanos. Para llevar a cabo estas actividades, el Estado vincula a personas que se

denominan servidores públicos, quienes se dividen en dos categorías: empleados públicos y trabajadores oficiales.

Los empleados públicos están vinculados al Estado a través de una relación legal y reglamentaria, y su relación laboral se rige por el derecho público. Por otro lado, los trabajadores oficiales están contratados por medio de un contrato laboral y desempeñan labores relacionadas con la construcción y el mantenimiento de obras públicas.

En el caso específico de la Universidad Surcolombiana, de acuerdo con el Capítulo XII del Acuerdo 075 de 1994, que es el Estatuto General de la Universidad, los servidores públicos que forman parte de la planta de personal son los empleados públicos (profesores universitarios y administrativos) y los trabajadores oficiales.

Los profesores universitarios son parte de una carrera académica y se dividen en diferentes categorías según su nivel de experiencia y dedicación. Su ingreso a la carrera implica haber pasado por un proceso de selección y haber obtenido una evaluación favorable durante el período de prueba. El personal administrativo incluye a aquellos que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y nombramiento provisional. Los trabajadores oficiales se dedican a labores específicas como la agricultura, la preparación de alimentos, la limpieza, la construcción y el mantenimiento de edificios y equipos. Estos trabajadores se rigen por una convención colectiva de trabajo.

Por ende, en la Universidad Surcolombiana, los servidores públicos se dividen en profesores universitarios y administrativos como empleados públicos, y trabajadores oficiales que realizan labores específicas. Cada categoría tiene sus propias características y condiciones de empleo.

2.2.3. Particulares

Teniendo en cuenta que la función pública se refiere a cualquier servicio que preste el Estado para el cumplimiento de sus fines a través de una persona natural denominada servidor público, ésta también puede ser desarrollada por los particulares, debido que no siempre la Administración tiene el número requerido o calificado de servidores públicos para cumplir su cometido. Esta situación trae una serie de obligaciones para con el Estado por parte del particular, siendo constitucional y legalmente que el mismo Estado se reserve la potestad de controlarlo dadas las especiales características de interés general que tiene la labor confiada.

La Universidad Surcolombiana para el cumplimiento de sus ejes misionales (formación, investigación y proyección social) vincula a personas (particulares) para el apoyo docente y administrativo para la ejecución de tales ejes, debido a que su actual planta de personal es insuficiente para lograr alcanzar sus objetivos, en ese entendido, es posible encontrar bajo esta modalidad a los docentes catedráticos, docentes ocasionales, personas vinculadas en la modalidad de contrato de prestación de servicios profesionales y los interventores en los contratos de obra, entre otros.

2.3. COMPETENCIA

Según lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 734 de 2002, conocido como el Código Disciplinario Único, la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana posee la autoridad para imponer sanciones disciplinarias a los profesores universitarios que tengan una posición permanente en las diferentes categorías y dedicaciones mencionadas previamente. También

está facultada para disciplinar al personal administrativo que ocupa empleos de libre nombramiento y remoción, así como de carrera administrativa y nombramiento provisional, además, de los trabajadores oficiales.

No obstante, esta entidad carece de la potestad para ejercer disciplina sobre un individuo particular que desempeña funciones públicas de manera temporal o permanente. Esto se debe al hecho de que, de acuerdo con el segundo inciso del mencionado artículo, tales individuos solo pueden ser sujetos de disciplina por parte exclusivamente de la Procuraduría General de la Nación.

De otra parte, también carece de competencia para adelantar procesos disciplinarios en contra de estudiantes, ya que de conformidad con el Acuerdo 049 de 2004, por el cual se expide el Manual de Convivencia Estudiantil de Pregrado de la Universidad Surcolombiana, modificado por el Acuerdo 020 de 2010, la autoridad competente es el Consejo de la respectiva Facultad a la cual está adscrito el estudiante, sin embargo, dicha dependencia ejerce una labor importante consistente en practicar las pruebas decretadas dentro del proceso, siempre y cuando medie la respectiva comisión emanada de la citada autoridad académico-administrativa.

2.4. ACCIÓN DISCIPLINARIA

La acción disciplinaria es el mecanismo mediante el cual se activan los órganos encargados de llevar a cabo los procesos disciplinarios contra los servidores públicos o particulares que desempeñan funciones públicas, ya sea de manera permanente o transitoria. Estos órganos incluyen las oficinas de control disciplinario interno, las personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación. El propósito de esta acción es proteger el ordenamiento jurídico en relación con los deberes y las responsabilidades de aquellos que ejercen funciones públicas.

La acción disciplinaria tiene carácter público, lo que significa que cualquier persona que tenga conocimiento de una posible falta disciplinaria debe informar a la

autoridad competente. Una vez que se ha iniciado, no se puede renunciar a ella. Además, es una acción oficiosa, lo que implica que la administración tiene la obligación de iniciarla por iniciativa propia, según lo establecido en el artículo 69 de la Ley 734 de 2002. También es obligatoria, lo que significa que el titular de la potestad disciplinaria está obligado a llevar a cabo la acción disciplinaria cuando tenga conocimiento de una posible falta, o en caso contrario, remitir el caso al funcionario u órgano competente.

Por último, la acción disciplinaria es independiente y autónoma con respecto a otras acciones legales como penal y fiscal. Esto significa que el ejercicio de la acción disciplinaria no implica un doble juicio sobre los mismos hechos. Por lo tanto, no se viola el principio del non bis in ídem, que prohíbe juzgar dos veces a una persona por los mismos hechos. Cada tipo de acción tiene su propia finalidad, la naturaleza de las conductas que las originan y los efectos de las sanciones son diferentes entre sí.

2.5. LA ESTRUCTURA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO - ORDINARIO Y VERBAL

El derecho disciplinario como instrumento de intervención estatal para garantizar cabalmente la realización de sus fines se cimenta en el proceso, entendido jurisdiccionalmente como un conjunto de actuaciones que finalizan con un acto de índole jurisdiccional denominado sentencia o fallo. En este sentido, el proceso disciplinario es un conjunto de actividades encaminadas a investigar y sancionar determinados comportamientos o conductas de los servidores públicos o particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria, que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, incursión en prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.

Sobre el particular, Sánchez (2007), señala que “el proceso disciplinario no es más que un método dialectico regido por los grados del conocimiento que progresivamente avanza hacia un grado satisfactorio de verdad, la que se alcanza una vez se confrontan las pruebas de cargo con las de descargo y se hace la correspondiente valoración para la emisión de juicios de responsabilidad”.

Por lo tanto, el proceso corresponde a la forma en que se realizan dichas actividades y el procedimiento se refiere a las ritualidades específicas que como conjunto especial se deben adelantar para aplicar las normas procesales en un caso concreto.

A continuación, se mencionará manera concisa los procedimientos disciplinario ordinario y verbal que adelanta la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, en consonancia con lo establecido por la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único.

2.5.1. El procedimiento disciplinario ordinario

El procedimiento disciplinario ordinario es un proceso administrativo por el cual se tramitan la mayoría de los juicios de responsabilidad disciplinaria que se adelantan en la Universidad Surcolombiana acorde a los postulados de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único. Dicho procedimiento está integrado por varias etapas independientes entre sí, que se identifican por las finalidades, objeto y términos, las cuales conducen a unos hechos y el juicio de responsabilidad cuando el actuar del servidor público o el particular que desempeña funciones de manera permanente o transitoria ha trasgredido el ordenamiento jurídico.

En el Capítulo IX de la citada ley, se encuentra descrito el procedimiento en mención, en el que se establecen las etapas con plenas formalidades y garantías como el debido proceso y el derecho a la defensa, trámite de notificaciones, recursos, impedimentos, recusaciones, nulidades y el ejercicio probatorio, entre otros aspectos formales y sustanciales, que en el presente acápite algunos de ellos se abordarán de manera ilustrativa.

2.5.2. Del inicio de la acción disciplinaria

En la Universidad Surcolombiana la acción disciplinaria puede ser iniciada a través de queja que presenta un servidor público o particular mediante escrito o de manera verbal o a través de correo electrónico ante la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno; por la presentación de informe de servidor público de la institución, por el cual pone en conocimiento la comisión de alguna conducta irregular por parte de otro servidor público; por escrito anónimo, siempre y cuando aporte elementos de juicio que conlleve a encauzar la actuación disciplinaria¹², en caso que carezca de fundamento o no se derive información suficiente para iniciar la actuación disciplinaria, deberá ser inadmitido en virtud del artículo 69 de la Ley 734 de 2002; y de oficio por parte del Director Administrativo de Control Disciplinario Interno, cuando una vez tenga conocimiento de los hechos le asiste el deber de iniciar la actuación disciplinaria si es competente, en caso que no lo sea, dará inmediatamente traslado de la información a quien si lo sea.

Una vez radicada la queja, el informe o el anónimo como el conocimiento que se tuviere de un comportamiento irregular, es obligatorio para el operador disciplinario valorar el contenido de la noticia de la comisión de la conducta, verificar su credibilidad y determinar los hechos como la posible identidad de quien cometió la

¹² Ley 190 de Junio 6 de 1995 artículo 38 y numeral 1º del artículo 27 de la ley 24 de diciembre 15 de 1992

falta disciplinaria. Consiguientemente, puede adoptar una de las siguientes opciones:

- En caso de que no sea competente de iniciar actuación disciplinaria, dar inmediatamente traslado de la información a quien si lo sea.
- Si es competente, iniciar indagación preliminar o investigación disciplinaria.
- Inhibirse de adelantar actuación disciplinaria cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa (parágrafo 1° del artículo 150 de la Ley 734 de 2002).

2.5.3. Indagación Preliminar

El proceso disciplinario inicia formalmente con la indagación preliminar, pero esta fase es contingente en su naturaleza, ya que su realización puede o no ocurrir. Se recurre a esta fase cuando existe incertidumbre sobre la pertinencia de avanzar a la etapa de investigación disciplinaria. Como resultado, no es una etapa obligatoria, ya que no constituye un requisito necesario para proceder. Según lo afirmado por la Corte Constitucional, esta etapa procesal es eventual y precede a la fase de investigación disciplinaria. Sin embargo, la doctrina ha presentado una perspectiva diferente, sosteniendo que esta fase debería ser obligatoria en todos los procesos disciplinarios (Mejía, 2004). No obstante, en la Dirección Administrativa de Control Interno Disciplinario de la Universidad Surcolombiana, esta etapa suele ser agotada en la mayoría de los casos, con el fin de obtener una mejor recolección de pruebas.

Cuando surgen dudas acerca de si procede iniciar una investigación disciplinaria, se procede a ordenar una indagación preliminar. El propósito de esta fase es verificar si ocurrió la conducta en cuestión, establecer si constituye una falta disciplinaria, identificar e individualizar al responsable de la falta, y determinar si se puede aplicar alguna causa de exclusión de responsabilidad. El período para llevar

a cabo esta etapa es de seis (6) meses y es de carácter perentorio, lo que significa que no puede ser extendido mediante prórrogas.

El auto que decreta la apertura de la indagación preliminar no es sujeto a ningún recurso y se notifica personalmente al individuo objeto de investigación, siempre y cuando haya sido identificado en la comunicación inicial sobre la presunta comisión de la conducta. En caso de que la notificación personal no sea viable, se procede a realizar una notificación por medio de edicto, para lo cual se llevan a cabo y se practican pruebas pertinentes. Es relevante señalar que esta etapa procesal no debe prolongarse, ni abordar asuntos que difieran de los expuestos en la comunicación inicial sobre la conducta supuestamente cometida.

Una vez concluido el plazo de la indagación preliminar, el funcionario a cargo evalúa si se han recopilado las pruebas necesarias para emitir un auto de archivo definitivo o un auto de apertura de investigación disciplinaria.

2.5.4. La investigación disciplinaria

Según lo establecido en el artículo 152 de la Ley 734 de 2002, se requiere una serie de pruebas con el propósito de dar paso a la apertura de la investigación disciplinaria. Estas pruebas pueden derivar de una queja presentada, información recibida o los resultados obtenidos de la indagación preliminar. El propósito fundamental de esta fase consiste en verificar si la conducta denunciada constituye una infracción disciplinaria, discernir los motivos y circunstancias que la rodean, evaluar el daño ocasionado a la entidad y establecer la responsabilidad disciplinaria del individuo bajo investigación.

El auto que ordena la apertura de la investigación disciplinaria, a pesar de considerarse un procedimiento o trámite, tiene una complejidad inherente. Debe contener, al menos, los elementos especificados en el artículo 154 de la Ley 734 de 2002. Estos componentes incluyen la identificación del posible autor, una

enumeración de las pruebas que serán incorporadas en el proceso, la instrucción de incluir el historial disciplinario del investigado, un certificado de vinculación de la entidad a la cual el servidor está o estuvo adscrito, una constancia del salario devengado en el momento de la acción disciplinaria y la última dirección conocida del implicado. Contra esta determinación no se admite recurso alguno y se notifica personalmente al investigado, haciéndole saber su derecho a nombrar un defensor. En circunstancias en que la notificación personal sea inviable, se opta por una notificación mediante edicto, siguiendo lo establecido en los artículos 101 y 107 de la misma ley.

El plazo destinado para la investigación disciplinaria es de doce (12) meses desde el instante de su inicio. Sin embargo, en casos que involucren infracciones gravísimas, este plazo no debe sobrepasar los dieciocho (18) meses. Este período puede extenderse hasta en un tercio cuando la misma actuación incluya la investigación de múltiples infracciones o involucre a dos o más individuos.

En esta etapa del proceso, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno inicia la fase de instrucción mediante la emisión de órdenes y la realización de pruebas consideradas relevantes, adecuadas y útiles para cumplir con los propósitos establecidos. De acuerdo con los artículos 90 y 91 de la Ley 734 de 2002, el investigado, actuando como parte en el proceso, tiene derecho a solicitar, presentar y objetar pruebas, así como a participar en su ejecución. Además, puede presentar recursos legales, acceder a la investigación y obtener copias de la misma, formular solicitudes para salvaguardar la legalidad y el propósito del proceso, designar a un defensor, expresar su versión libre en cualquier etapa previa al fallo de primera instancia, ofrecer sus descargos, cuestionar y argumentar las decisiones pertinentes, y presentar argumentos de conclusión antes del fallo de primera o única instancia.

Según lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 1474 de 2011, la Ley 734 de 2011 incorpora el artículo 160A, que establece que una vez concluido el período de investigación disciplinaria o cuando se hayan acumulado pruebas suficientes para presentar cargos, el Director Administrativo de Control Disciplinario emitirá un auto de trámite o sustanciación declarando cerrada esta fase procesal. Dicha notificación se llevará a cabo por medio de un estado y solo permitirá la presentación del recurso de reposición.

Una vez que la providencia previa se haya vuelto definitiva, se procede a evaluar la investigación disciplinaria, lo cual puede conducir a una de las siguientes resoluciones: i) cerrar de manera definitiva la actuación disciplinaria cuando se determine que los hechos no tuvieron lugar, que los hechos presentados no constituyen una infracción disciplinaria, que el investigado no tuvo participación en los mismos o que existen causas que excluyen la responsabilidad. También se puede optar por el archivo si no se cumplen los requisitos legales para presentar los cargos dentro del plazo estipulado por la ley, conforme a lo dispuesto en los artículos 156 (inciso 3°), 164 y 73 de la Ley 734 de 2002; o ii) presentar cargos contra el individuo bajo investigación, cuestión que será tratada en la siguiente fase del proceso.

2.5.5. El pliego de cargos

De acuerdo con lo establecido en el artículo 162 de la Ley 734 de 2001, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana tomará medidas para elaborar un conjunto de acusaciones cuando haya verificado la existencia de una infracción y haya evidencia que indique la responsabilidad del individuo disciplinado.

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 163 mencionado, el auto de formulación de pliego de cargos debe incluir los siguientes elementos: i) una descripción precisa y definición de la conducta bajo investigación, con detalles sobre cuándo, cómo y dónde ocurrió; ii) las reglas supuestamente violadas y la interpretación de la

infracción, especificando la modalidad exacta de la conducta; iii) la identificación del autor o autores de la infracción; iv) el nombre del cargo o función desempeñada al momento de cometer la acción; v) un análisis de las pruebas que respaldan cada uno de los cargos presentados; vi) una justificación fundamentada de los criterios empleados para determinar la gravedad o levedad de la falta, en concordancia con lo establecido en el artículo 43 mencionado; vii) la forma de culpabilidad; y viii) una evaluación de los argumentos presentados por los involucrados en el proceso.

Contra la decisión de emitir el pliego de cargos, no se admite recurso alguno. La Corte Constitucional establece que este acto procesal es de procedimiento o trámite, ya que establece las bases sobre las cuales se construye el proceso disciplinario, pues pertenece a la etapa de enjuiciamiento o imputación fáctica y legal contra el individuo disciplinado, basada en la presentación objetiva de la falta y la presencia de pruebas que sustenten su responsabilidad, para permitirle ejercer su derecho de defensa y contradicción.

Esta actuación procesal se comunica personalmente al investigado y a su representante legal si lo hubiera, para que puedan desarrollar una defensa adecuada y legal ante la infracción disciplinaria. Si no se logra la notificación personal al individuo disciplinado, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno, con el fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del investigado, procederá a nombrar un defensor público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 93 de la Ley 734 de 2002.

2.5.6. Descargos y pruebas

Después de haber llevado a cabo la notificación personal del auto que contiene el pliego de cargos, el individuo disciplinado y su representante legal, en caso de tenerlo, disponen de un período de diez (10) días para presentar el memorial de descargos. En este momento del proceso, tienen la posibilidad de aportar pruebas

y solicitar la realización de otras que consideren relevantes para el desarrollo de la actuación disciplinaria, ejerciendo su derecho a la defensa y la contradicción.

Una vez entregado el memorial de descargos, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno, mediante una resolución, establece la fecha y hora para llevar a cabo la práctica de las pruebas que fueron solicitadas por el individuo disciplinado y su representante legal, si lo tuviera, así como las que fueron ordenadas de oficio, ya que podrían contribuir con más elementos para el proceso disciplinario.

Es importante tener presente que todos los medios de prueba son aceptables siempre que cumplan con el criterio de ser pertinentes, útiles y conducentes, conforme se mencionó previamente. Este procedimiento se encuentra limitado a un plazo de noventa (90) días, tal como está establecido en el artículo 169 de la Ley 734 de 2002.

Una vez se hayan realizado las pruebas de oficio y aquellas solicitadas por la parte acusada y se haya agotado el período para su realización, se da paso a la etapa de alegatos de conclusión.

2.5.7. Alegatos de conclusión

De acuerdo con lo establecido en el artículo 169 de la Ley 734 de 2002, que ha sido modificado por el artículo 55 de la Ley 1474 de 2011, se confiere al individuo disciplinado y a su representante legal, si lo tuviera, el derecho de presentar alegatos de conclusión antes de que se emita el fallo de primera instancia. Este derecho tiene como finalidad permitirles llevar a cabo un análisis final de las pruebas que se encuentran en el proceso y cómo estas afectan los aspectos que han sido objeto de discusión en el procedimiento disciplinario. Para facilitar esta oportunidad,

el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno emitirá un auto de mero trámite o sustanciación notificable, en el cual se ordenará un traslado común de diez (10) días para que los implicados puedan presentar estos alegatos. Además, se pondrá el expediente a disposición en la secretaría del despacho.

Los alegatos de conclusión son un momento crucial dentro del proceso disciplinario, ya que brindan al disciplinado y a su representante legal la posibilidad de argumentar su posición final con base en las pruebas presentadas y su interpretación de los hechos. Durante esta fase, pueden resaltar aspectos relevantes, refutar argumentos contrarios y proporcionar una perspectiva global de cómo las pruebas respaldan sus puntos de vista. La inclusión de este derecho en la legislación disciplinaria busca asegurar la transparencia y el debido proceso, otorgando a todas las partes involucradas la oportunidad de expresar sus argumentos antes de que se tome una decisión final.

2.5.8. Fallo de primera instancia

Una vez concluida la fase de presentación de alegatos de conclusión, el expediente es remitido al despacho para su análisis y la emisión del fallo correspondiente. De acuerdo con lo establecido en el artículo 169A de la Ley 734 de 2002, se estipula un plazo máximo de veinte (20) días para la emisión de dicho fallo.

El auto que contiene el fallo debe estar cuidadosamente sustentado y debe incorporar los siguientes componentes: i) la identificación precisa del individuo bajo investigación, ii) una síntesis de los eventos relevantes, iii) el escrutinio de las pruebas en las que se basa, iv) un análisis y abordaje jurídico de los cargos imputados, las defensas presentadas y las alegaciones formuladas, v) una explicación razonada de la categorización de la falta, vi) la evaluación de la culpabilidad, vii) las motivaciones que respaldan la determinación de la sanción o

absolución, y viii) una argumentación fundamentada de los criterios que se tuvieron en cuenta para graduar la sanción, junto con la resolución adoptada en la sección resolutoria del fallo.

El sentido del fallo puede darse de dos maneras:

- a. Sancionatorio: Esta categoría se aplica cuando existe un respaldo sólido en pruebas concluyentes que permiten alcanzar un nivel de certeza en los hechos y circunstancias que comprueban la comisión de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado. En otras palabras, se requiere tener pruebas concretas sobre la conducta que está siendo objeto de la investigación, y la evaluación del operador disciplinario se realiza de acuerdo con los principios de la sana crítica.

El fallo sancionatorio debe ser notificado de manera personal al disciplinado o a su representante legal si lo hubiera. En esta notificación se debe informar que existe la posibilidad de interponer el recurso de apelación ante el Rector de la Universidad Surcolombiana. Este recurso debe presentarse en un plazo de tres (3) días a partir de la notificación personal o por medio de edicto, y la sustentación del recurso también debe realizarse dentro de ese mismo plazo. Con este propósito, se emite una comunicación que detalla la decisión tomada y la fecha en que se emitió el fallo. En el caso de que no sea posible realizar la notificación personal, se seguirán los procedimientos establecidos en el artículo 107 de la Ley 734 de 2002 para la notificación por edicto.

- b. Absolutorio: Esta categoría es aplicable cuando, tras una meticulosa revisión y evaluación de las pruebas, se establece de manera precisa que no existen hechos sustanciales en los que se basa la conducta que está siendo objeto de cuestionamiento disciplinario. También es válida cuando dicha conducta no se ajusta a la definición de falta disciplinaria, o cuando el deber funcional no ha sido vulnerado, o cuando el resultado de la conducta atribuida al

individuo no fue causado por su propia acción, o cuando se ha actuado bajo circunstancias que excluyen la responsabilidad disciplinaria. En todas estas situaciones, es esencial examinar de forma clara las pruebas y los fundamentos jurídicos que respaldan la absolución.

Si la investigación disciplinaria se originó a partir de una queja por escrito, el fallo absolutorio, al igual que la decisión de archivo, debe ser notificado al quejoso. En la comunicación se le informa a este que tiene la opción de apelar dicha decisión ante el Rector de la Universidad Surcolombiana. Para presentar y respaldar el recurso de apelación, el quejoso cuenta con un plazo de tres (3) días, que empieza a contar a partir de los cinco (5) días posteriores a la fecha en que recibió la comunicación mencionada. En consecuencia, al emitirse la comunicación se le proporciona a aquel detalles sobre la decisión tomada, la fecha en que se emitió el fallo y se le instruye que puede revisar el expediente en la secretaría del despacho. No obstante, no se le autorizará a obtener copias de los documentos contenidos en el expediente debido a las restricciones establecidas en la ley disciplinaria.

Si el recurso de apelación fue presentado de manera extemporánea será rechazado de plano, o en el caso, que en el mismo no se expresen las razones que lo sustentan se declarará desierto. Contra dicha decisión procede el recurso de queja ante el señor Rector de la Universidad Surcolombiana, que deberá interponer y sustentar por escrito en el término de tres (3) días contados a partir de los cinco (5) días siguientes a la fecha de entrega de la referida comunicación.

2.5.9. Fallo de segunda instancia

De acuerdo al artículo 171 de la Ley 734 de 2002, el señor Rector de la Universidad Surcolombiana, encargado de la segunda instancia, tiene la responsabilidad de resolver el recurso de apelación en un lapso máximo de cuarenta y cinco (45) días

después de haber recibido el proceso. Su competencia se limita a revisar los aspectos que han sido impugnados y aquellos que estén inextricablemente relacionados con el objeto de la impugnación. Si bien su revisión se enfoca en estos puntos, tiene la facultad de ordenar pruebas de oficio si considera que es necesario aclarar los hechos en discusión. No obstante, en el proceso de obtener y presentar estas pruebas adicionales, debe asegurarse de salvaguardar el derecho de contradicción tanto del disciplinado como de su apoderado, si este último está presente. En tal caso, el período para emitir el fallo se extenderá en una cantidad equivalente de tiempo.

En relación a esto, es importante destacar que la legislación no contempla la posibilidad de solicitar el decreto y la realización de pruebas en el marco del recurso de apelación. Como resultado, cualquier solicitud en esta dirección será rechazada de manera inmediata, sin cabida para apelación contra esta decisión.

El fallo de segunda instancia puede confirmar, revocar o modificar el fallo proferido por el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno, en todo caso, no puede hacerse obrar la *reformatio in pejus*, es decir, no se podrá agravar o desmejorar la sanción impuesta al disciplinado.

2.6. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO VERBAL

En el Título XI, Capítulo I, artículos 175 a 181 de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, se encuentra el procedimiento verbal para imprimirle mayor celeridad al trámite de los procesos disciplinarios, el cual se desarrolla en audiencia pública y por sesiones, siendo sus etapas y términos procesales breves en relación con los del procedimiento ordinario.

Este procedimiento se crea para dar respuesta eficaz a las quejas que presentan los ciudadanos por la comisión de algunas conductas irregulares que generan impacto y rechazo por la sociedad en general. No obstante, se encuentra nutrido de las garantías constitucionales y legales que le asiste a la persona objeto de

investigación, que puede conllevar a un fallo sancionatorio, siempre y cuando obre prueba que conduzca a la certeza de la existencia de la falta y la responsabilidad del disciplinario, o en su defecto, fallo absolutorio cuando no se da uno de esos presupuestos.

Además, los aspectos no regulados en dicho procedimiento se regirán por lo dispuesto en el procedimiento disciplinario especial ante el Procurador General de la Nación (artículos 182 a 191) y por lo señalado en el procedimiento disciplinario ordinario, siempre y cuando no se afecte su naturaleza.

A continuación, se describirán las causales por las que procede el procedimiento verbal como el trámite del mismo con sus respectivas etapas y términos procesales, conllevando a la obligación de aplicarlo integralmente cuando se den las causales que lo legitiman como de las etapas que lo informan, pues de no hacerlo trae como consecuencia jurídica la nulidad de lo actuado por violación al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

2.6.1. Causales que proceden para adelantar el procedimiento disciplinario verbal

a. Flagrancia

La flagrancia se refiere cuando el servidor público o el particular que desempeña funciones de manera permanente o transitoria, sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta que a todas luces sea contraria al deber funcional.

b. Confesión

La confesión debe ser entendida como la declaración voluntaria, expresa, libre de todo apremio y terminante realizada por el disciplinado en la admisión de la comisión de la conducta o el reconocimiento de los hechos, que puede serle desfavorable de manera total o parcial. No requiere que esté asistido por abogado, ya que solo basta que se le informe oportunamente del derecho de no declarar contra sí mismo (artículo 29 de la Constitución Política de Colombia de 1991), pero con el fin de establecer su credibilidad, la confesión debe apreciarse conjuntamente con los otros medios de prueba que obren en el proceso y valorarse bajo las reglas de la sana crítica, es decir, conforme a la lógica, la ciencia y la experiencia respecto a la manera usual y reiterada como ocurren las cosas.

c. Falta leve.

De acuerdo a los preceptos contenidos en los artículos 42 y 43 de la Ley 734 de 2002, es esencial resaltar que la categorización de una acción como una falta de carácter leve en el contexto disciplinario se encuentra determinada por la evaluación que efectúe el agente disciplinario, la cual contempla diversos elementos a tener en cuenta.

Estos elementos abarcan la evaluación del grado de culpabilidad de la persona involucrada, la trascendencia esencial del servicio afectado, el nivel de perturbación originado en el servicio, la posición jerárquica y de autoridad que ocupa el servidor público dentro de la institución, el impacto que la falta puede tener en la sociedad y el perjuicio que podría resultar, las circunstancias y modalidades bajo las cuales se llevó a cabo la falta, considerando la meticulosidad empleada en su planificación, la medida en que se aprovechó la confianza depositada en el investigado derivada de su cargo o función, su grado de participación en la comisión de la falta, ya sea bajo la influencia de un superior o en un estado de confusión originado por situaciones extremas de difícil prevención y que hayan sido debidamente demostradas, los motivos que impulsaron el comportamiento y la intervención de múltiples individuos,

ya sean particulares o funcionarios públicos, en la perpetración de la falta. Asimismo, se establece que se considerará como falta grave la ejecución de una acción que se tipifica como gravísima desde una perspectiva objetiva, siempre y cuando se haya cometido con un grado de negligencia importante.

d. Cuando se trate de las faltas gravísimas contempladas en el artículo 48 numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62 de la Ley 734 de 2002.

Para efectos prácticos, no es necesario enlistar las faltas gravísimas de que trata los artículos reseñados, solo basta con mencionar que las mismas hacen referencia con el servicio o la función, con el manejo de la hacienda pública y de los recursos públicos y la contratación estatal¹³, que por su trascendencia no amerita un extenso debate probatorio como sucede en el procedimiento disciplinario ordinario, pues con ello, se busca imprimirle celeridad y economía procesal a la actuación para este tipo de faltas, siempre y cuando al momento de valorar sobre la apertura de investigación disciplinaria, estén dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos se cita a audiencia.

e. En todo caso y cualquiera que fuera el sujeto disciplinable, si al momento de valorar sobre la decisión de apertura de investigación estuvieren dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos se citará a audiencia.

Sin considerar las otras causas evaluadas, esta razón autoriza al agente disciplinario a llevar a cabo el proceso a través del procedimiento disciplinario verbal

¹³ Corte Constitucional Colombiana, (05 de diciembre de 2002) Sentencia C-1076 de 2002 [MP Clara Inés Vargas Hernández]

para las faltas graves y las demás infracciones sumamente serias mencionadas en el artículo 48 de la Ley 734 de 2002, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: i) que la convocatoria a la audiencia sea realizada al momento de evaluar la apertura de la investigación disciplinaria y ii) que se satisfagan los requisitos sustantivos para emitir el pliego de cargos, es decir, que la falta esté demostrada objetivamente y haya evidencia que involucre la responsabilidad del individuo disciplinado.

Incluso, es posible llevar a cabo el procedimiento disciplinario verbal al momento de considerar la queja o el informe, si el autor de la falta disciplinaria está plenamente identificado y si se cumplen los requisitos sustantivos para emitir el pliego de cargos.

2.6.2. Trámite de la audiencia

- Citación a audiencia

Después de que el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno califique el procedimiento disciplinario verbal, emitirá un auto para llevarlo a cabo y convocará a una audiencia. Este auto debe contener los siguientes elementos, según el artículo 184 de la Ley 734 de 2002: i) la identificación del disciplinado, ii) el cargo o empleo que desempeña, iii) una descripción de los hechos irregulares y las normas que los tipifican, iv) una lista de las pruebas que se presentarán y las que se solicitarán, v) la conducta que se le imputa al disciplinado, vi) una estimación de su responsabilidad, vii) la calificación y procedencia del procedimiento verbal, viii) la indicación del lugar, la fecha y la hora de la audiencia, ix) una notificación al disciplinado para que comparezca a la audiencia, acompañado de un defensor si así lo desea, y para que presente o solicite las pruebas que desee presentar en la diligencia, y x) una explicación de las razones que fundamentan la orden de suspensión provisional del cargo del servidor público, si corresponde según las normas legales correspondientes.

Es importante tener en cuenta que el auto de citación a audiencia, al demostrar objetivamente la falta y la existencia de pruebas que comprometen la responsabilidad del disciplinado, se asemeja estructuralmente al auto de pliego de cargos.

Según el artículo 186 de la misma ley, el auto de citación a audiencia debe ser notificado personalmente al disciplinado dentro de los dos (2) días siguientes. En caso de que no comparezca, se publicará un edicto durante dos (2) días para notificarle sobre esta providencia. Si no comparece durante el plazo de publicación del edicto, se le designará un defensor de oficio, al igual que en el procedimiento disciplinario ordinario. Este defensor será notificado de la decisión y el procedimiento continuará con él. No se puede interponer ningún recurso contra esta decisión y la audiencia deberá comenzar no antes de cinco (5) ni después de quince (15) días a partir de la fecha del auto que la ordena.

- Primera sesión

Llegado el día y la hora señalados para la celebración de la audiencia, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno, procederá a su instalación, para lo cual designará y posesionará al funcionario que hará las veces de secretario; luego, procederá a verificar la asistencia e identificación de los presentes, asimismo, revisar la existencia de los documentos recibidos con destino al proceso.

Posteriormente, se dará lectura del acta de citación a audiencia y se concede el uso de la palabra al disciplinado para que rinda versión de los hechos¹⁴ por sí mismo o por intermedio de su apoderado si lo tuviere, en la cual presentará sus argumentos

¹⁴ La versión de los hechos que alude el artículo 177 de la Ley 734 de 2002, modificado por el artículo 58 de la Ley 1474 de 2011, corresponde a los descargos que el disciplinado presenta dentro del procedimiento disciplinario ordinario, luego de elevarse en su contra pliego de cargos.

de defensa respecto a la conducta endilgada, pudiéndola hacer de manera verbal o mediante memorial en el que obren los mismos. Sin embargo, puede suceder que el disciplinado guarde silencio, toda vez que la versión al ser un medio defensa para controvertir los hechos y las pruebas que sustentan la conducta irregular reprochada, es un derecho que le asiste como sujeto procesal, estando en la libertad de ejercerlo o no, de conformidad con el artículo 92 de la Ley 734 de 2002.

En este estadio procesal, el disciplinado o su apoderado si lo tuviere, podrán solicitar el decreto y práctica de pruebas o presentar aquellas que pretendan hacer valer dentro de la actuación.

Una vez concluida la participación del disciplinado o su representante legal en caso de tener uno, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno procede a evaluar la solicitud de ordenar pruebas y determina si su práctica es apropiada en función de su relevancia, pertinencia y utilidad para el proceso. No obstante, si decide rechazar la solicitud de decretar y llevar a cabo las pruebas solicitadas por considerarlas no adecuadas, irrelevantes o redundantes, esta determinación deberá ser fundamentada y notificada públicamente. Contra esta decisión, el recurso de reposición procederá como alternativa al recurso de apelación, siguiendo las disposiciones de los artículos 113 y 115 de la Ley 734 de 2002, en virtud de la referencia del artículo 181 del mismo código.

En relación con el recurso de reposición, deberá presentarse y fundamentarse de manera verbal en el momento en que se tome la decisión, y será el director quien decidirá de forma oral y fundamentada sobre lo planteado en el recurso. En cuanto al recurso de apelación, este será resuelto por la segunda instancia, y en caso de que se revierta la decisión, el ad quem, es decir, el señor Rector, ordenará y llevará a cabo las pruebas necesarias, garantizando el derecho a la contradicción.

Las pruebas se practicarán en la misma audiencia, siguiendo las reglas establecidas para el procedimiento disciplinario ordinario, adaptándolas a las particularidades del procedimiento disciplinario verbal. El plazo para practicar las pruebas será de tres

(3) días, sin posibilidad de prórroga. Sin embargo, si no es posible llevar a cabo las pruebas en ese plazo, se suspenderá la audiencia por un máximo de cinco (5) días y se programará una nueva fecha para llevar a cabo las pruebas.

De otra parte, en esta sesión o con posterioridad se puede proponer causales de recusación y nulidad, cuyo trámite se sujetará a las normas que regulan la materia en el procedimiento disciplinario ordinario, esto es, artículos 84 y ss y 146 y ss respectivamente.

- Segunda sesión

Después de finalizado el período de presentación de pruebas, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno puede decidir hacer un receso por el tiempo que considere necesario, con el fin de permitir que las partes presenten sus alegatos de conclusión antes del fallo de primera instancia. Este período de presentación de alegatos puede durar como mínimo tres (3) días y como máximo diez (10) días. No es posible interponer ningún recurso contra esta decisión.

Una vez establecida la fecha y hora para la presentación de los alegatos de conclusión, se le dará la palabra al disciplinado y a su apoderado, en caso de tenerlo, para que hagan uso de ella en una sola ocasión. Sin embargo, se les limitará a que su intervención se refiera exclusivamente a los asuntos relacionados con el proceso disciplinario.

- Tercera sesión

Después de que el disciplinado y, en su caso, su apoderado hayan concluido sus intervenciones en los alegatos de conclusión, el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno procederá a dictar el fallo correspondiente de manera oral y

fundamentada. En ocasiones, esta diligencia puede ser suspendida para emitir la decisión en un plazo máximo de dos (2) días posteriores.

Sin embargo, en la práctica se ha observado que resulta difícil para el operador disciplinario emitir el fallo dentro de los dos (2) días siguientes a la presentación de los alegatos de conclusión. Por lo tanto, se puede optar por extender este plazo utilizando el receso establecido en el inciso 7° del artículo 177 de la Ley 734 de 2002, el cual permite utilizar un período de tiempo de tres (3) a diez (10) días en situaciones no previstas que requieran de esta medida.

El fallo puede ser sancionatorio o absolutorio, al igual que en el procedimiento disciplinario ordinario, y debe ser notificado en el lugar designado para las comunicaciones oficiales. Si no se presenta ningún recurso, el fallo se considerará definitivo al momento de su emisión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 179 de la misma ley. En el caso de un fallo absolutorio, se deberá citar al quejoso para que tenga conocimiento de la decisión y pueda interponer un recurso de apelación. Si se decide apelar, el recurso deberá ser presentado y sustentado durante la misma audiencia.

Se levantará un acta de la audiencia en la que se registrarán de manera breve los acontecimientos ocurridos en ella, y todas las decisiones serán notificadas en el lugar designado para las comunicaciones oficiales.

- Fallo de segunda instancia

Según lo establecido en el artículo 180 de la Ley 734 de 2002, modificado por el artículo 59 de la Ley 1474 de 2011, el señor Rector de la Universidad Surcolombiana tiene un plazo de diez (10) días para emitir el fallo de segunda instancia. Sin embargo, este plazo se ampliará por un período adicional si es necesario ordenar y llevar a cabo pruebas.

En caso de que se revierta la decisión que niega el decreto y la práctica de pruebas,

el ad quem (en este caso, el señor Rector) las ordenará y las llevará a cabo, teniendo la facultad de decretar pruebas de oficio que considere relevantes, pertinentes y útiles para resolver el recurso, garantizando el derecho a la contradicción.

Antes de emitir el fallo que resuelve el recurso de apelación, el disciplinado o su apoderado, en caso de tenerlo, tienen la oportunidad de presentar alegatos de conclusión. Para ello, disponen de un plazo de dos (2) días, contados a partir del día siguiente a la notificación por medio del estado, que equivale a un día (según lo establecido en la Sentencia C-401 de 2013 de la Corte Constitucional).

El fallo de segunda instancia puede confirmar, revocar o modificar el fallo emitido por el Director Administrativo de Control Disciplinario Interno. Sin embargo, en cualquier caso, no se permite empeorar o agravar la sanción impuesta al disciplinado, lo que se conoce como el principio de la reformatio in pejus.

CAPÍTULO 3. LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA Y SUS PROCESOS DISCIPLINARIOS.

El control disciplinario interno en una universidad pública es de gran importancia porque tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de las normas y los valores de la institución, así como también proteger los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria y asegurar una gestión transparente y eficiente de los recursos institucionales.

Entre las principales funciones del control disciplinario interno en una universidad pública se encuentran la elaboración y la aplicación de políticas como normativas que regulen la conducta ética de los integrantes de la comunidad universitaria, la prevención y detección de fraudes, corrupción y otras irregularidades que puedan afectar el patrimonio o la imagen de la institución, la realización de investigaciones

disciplinarias en caso de denuncias de faltas disciplinarias y la aplicación de sanciones justas cuando haya necesidad.

Es importante destacar que el control disciplinario interno en una universidad pública promueve la transparencia y la rendición de cuentas, ejerciendo un papel fundamental en la prevención y la detección de irregularidades que puedan afectar la calidad de la educación y la investigación de la institución. Además, contribuye a la promoción de una cultura ética que se traslada a la sociedad en general, lo cual es clave en la formación de profesionales que estarán formando parte activa en la sociedad.

Asimismo, el control disciplinario interno en una universidad pública también favorece una actuación responsable y correcta por parte de la comunidad universitaria, lo que trae un impacto positivo en la gestión institucional, en la calidad de la docencia, y en los procesos de investigación y tecnología, así como en la percepción de la sociedad en cuanto al valor y la confiabilidad de la institución. En conclusión, el control disciplinario interno en una universidad pública es crucial para garantizar una gestión transparente y eficiente, resaltar la integridad, la ética y la transparencia de la institución, y asegurar la protección de los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria.

3.1. UN POCO DE CONTEXTO SOBRE EL CONTROL DISCIPLINARIO EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Es necesario hacer un contexto claro sobre el desarrollo del control disciplinario interno de la Universidad Surcolombiana.

3.1.1. Inicio de la acción por año

A partir del 14 de diciembre de 1998, se creó la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, por lo tanto, su puesta en marcha inició en el año 1999, a través de 15 informes que dieron lugar a las respectivas actuaciones disciplinarias; posteriormente, en la vigencia 2000 se reportaron 5 quejas y 1 anónimo, lo que indica que en el primer año de funcionamiento de dicha dependencia no se presentaron quejas por desconocimiento que hubo al interior de la institución y de la ley disciplinaria (200 de 1995). No obstante, en los años siguientes se aprecia un aumento progresivo de informes, quejas y anónimos, sin olvidar la facultad oficiosa que le asiste a la citada oficina de iniciar la respectiva actuación disciplinaria.

La gráfica No. 1, arroja que en los años 2007, 2008, 2010 y 2011, se presentó gran movimiento en la iniciación de la actividad disciplinaria de la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno. Adicionalmente, se aprecia que desde el año 1999 a la vigencia 2014, los informes ocuparon el primer lugar de la noticia disciplinaria con una cantidad de 688, seguido por las quejas (253), los anónimos (128) y de oficio (90). Lo que indica, que cada vez más los interesados acudieron a esa instancia para ejercer la garantía de sus derechos cuando los servidores públicos de la institución ejercían su labor a manera de favor y no en el ejercicio y el cumplimiento de la función.

3.1.2. Proceso

La gráfica No. 2, demuestra que la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, aplica más el procedimiento ordinario (escritural) con un total de 1133 actuaciones disciplinarias adelantadas por este procedimiento frente a un total de 22 llevadas a cabo por el procedimiento verbal (oral), siendo éste el de menos aplicación, habida cuenta que conforme a la ley disciplinaria como el Nuevo Estatuto Anticorrupción y demás normas relacionadas, la justicia ordinaria tiende adelantar procesos verbales, con el propósito de que se

llegue a una decisión en el menor tiempo posible y se descongestionen los despachos como las oficinas de control disciplinario interno.

Además, se debe tener de presente que no existe en la dependencia una sala de audiencias con una infraestructura adecuada que permita llevar a cabo y en debida forma los procesos verbales, por lo que las audiencias se desarrollan de manera manual y la evidencia de las mismas se deja por escrito, que no cumplen con el objeto del mismo, situación que no coadyuva a la celeridad de las actuaciones.

Lo anterior, se vislumbra en que solo hasta el año 2002 dicha oficina adelantó una actuación disciplinaria por el procedimiento verbal y el pico más alto se logró en los años 2003, 2004 y 2008, con 4, 5 y 4 procesos verbales respectivamente.

3.1.3. Sujetos procesales

De acuerdo con el análisis realizado a la gráfica No. 3, se aprecia que desde el año 1999 a la vigencia 2014, la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, adelantó actuaciones disciplinarias, en las cuales el 60% fueron en averiguación de responsables y el 40% con identificación e individualización del autor de la falta, discriminado de la siguiente manera: i) 56% personal administrativo, 39% personal docente y 5% trabajadores oficiales.

3.1.4. Conducta

En la gráfica No. 5, se observa que las conductas más recurrentes son las de presuntas irregularidades administrativas para un total de 675, 180 por presunto hurto o pérdida de bienes, y 109 por presunto trato irrespetuoso, lo que permite tomar este dato como indicador de la eficacia de las acciones planteadas para intervenir estos factores que pudieron configurar reproche disciplinario.

3.1.5. Faltas

Como consecuencia del análisis de las conductas, tenemos que las faltas disciplinarias investigadas por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana durante el periodo 1999 a 2014, corresponden a 37 leves, 21 graves y 4 gravísimas, indicando que los comportamientos irregulares de mayor ocurrencia por parte de los servidores públicos de la citada Casa de Estudios se enmarcan entre las faltas leves y graves.

3.1.6. Decisión primera instancia

En cuanto a las decisiones de fondo adoptadas por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana durante el periodo 1999 a 2014, se tiene que un total de 85 se relacionan con remisión por competencia a la Procuraduría General de la Nación y otras autoridades disciplinarias, que equivale a un 7%; 997 se refieren a archivos definitivos, equivalente al 86%; y un total de 84, correspondientes a fallos discriminados en 20 absolutorios y 64 sancionatorios, que equivale al 7%, resaltándose que las actuaciones disciplinarias que se iniciaron en la vigencia 2003, arrojaron el pico más alto en producción de fallos sancionatorios para un total de 15, lo que permite tomar este dato como indicador de la eficacia de la acción disciplinaria por parte de la mencionada dependencia.

3.1.7. Decisión segunda instancia

Respecto a los fallos sancionatorios proferidos por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, se tiene que durante el periodo 1999 a 2014, es decir, del total de 64, 36 fueron recurridos.

En consecuencia, el señor Rector como segunda instancia de los procesos disciplinarios, se pronunció confirmando 13 fallos sancionatorios, que equivalen a

36%; modificando 13 fallos sancionatorios, equivalentes a 36% y revocando 10 procesos disciplinarios, que equivalen a 28%.

3.1.8. Control judicial

De los fallos disciplinarios sancionatorios en firme, la justicia contencioso-administrativa se ha pronunciado de la legalidad de los mismos, en tres actuaciones, de las cuales ha decidido revocar dos y confirmado uno, que corresponden a la vigencia 2003.

3.2. EL CONTROL DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA EN NÚMEROS.

Mediante Acuerdo No. 052 del 21 de diciembre de 1998, el Consejo Superior de la Universidad Surcolombiana creó la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno, siendo su puesta en marcha en el año 1999, a través de 15 informes que dieron lugar a las respectivas actuaciones disciplinarias; posteriormente, en la vigencia 2000 se reportaron 5 quejas, 33 informes y 1 anónimo; luego, en el año 2001 se registraron 14 quejas, 28 informes, 1 anónimo y 1 de oficio, lo que indica que en los tres primeros años de funcionamiento de dicha dependencia hubo actividad con ocasión a los informes que presentaban los funcionarios de la institución como de órganos de control externo, se aprecia poca actividad en cuanto a las quejas tal vez por desconocimiento que hubo al interior de la entidad sobre la aplicación de la Ley 200 de 1995 (normativa vigente para la época) por parte de la mencionada oficina. No obstante, en los años siguientes se observa un aumento progresivo de reseñas disciplinarias de informes, quejas y anónimos, sin olvidar la facultad oficiosa que le asiste a la citada oficina de iniciar la respectiva actuación disciplinaria.

En las vigencias 2007, 2008, 2010 y 2011, se presentó gran movimiento en la iniciación de la actividad disciplinaria de la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la citada Casa de Estudios. Adicionalmente, se vislumbra que desde el año 1999 a la vigencia 2014, los informes ocuparon el primer lugar de la noticia disciplinaria con una cantidad de 688, seguido por las quejas (253), los anónimos (128) y de oficio (90). Lo que indica, que cada vez más los interesados acudieron a esa instancia para ejercer la garantía de sus derechos cuando los servidores públicos de la Institución ejercían su labor a manera de favor y no en el ejercicio y el cumplimiento de la función.

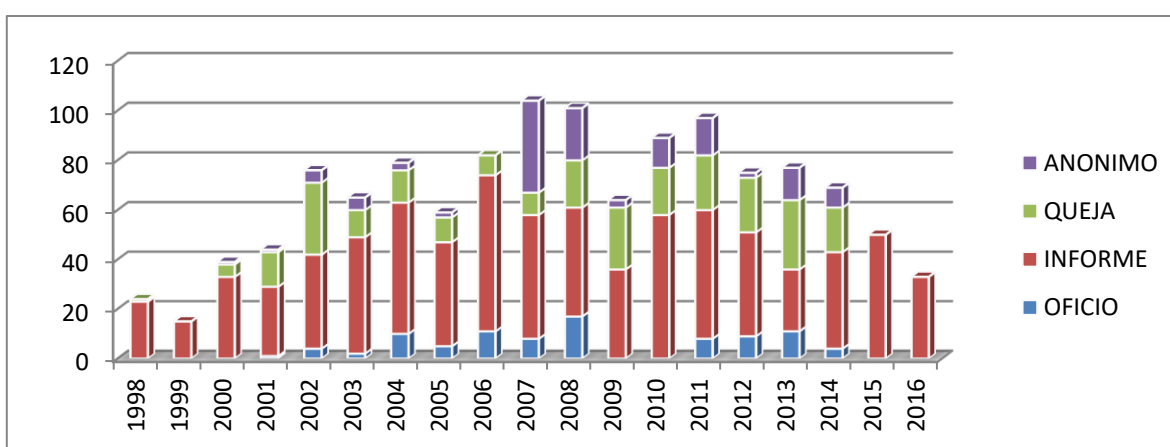


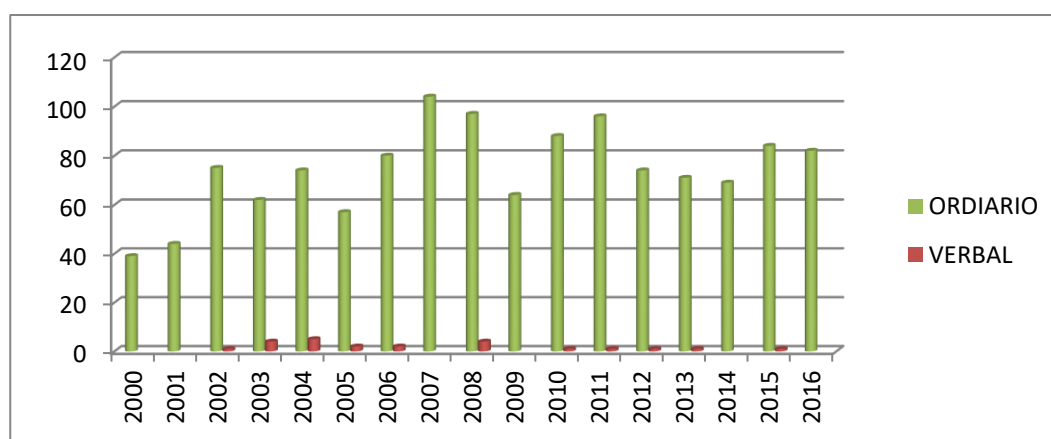
Gráfico 1. Fuente: Creación Propia

La Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, aplica más el procedimiento ordinario (escritural) con un total de 1133 actuaciones disciplinarias adelantadas por este procedimiento frente a un total de 22, llevadas a cabo por el procedimiento verbal (oral), siendo este el de menos aplicación, habida cuenta que conforme a la Ley 734 de 2002 como la Ley 1474 de 2011, Nuevo Estatuto Anticorrupción y demás normas relacionadas, la justicia disciplinaria tiende adelantar procesos verbales con el propósito de que se llegue a una decisión en el menor tiempo posible y se descongestionen los despachos como las oficinas de control disciplinario interno.

Además, a pesar que fueron remodeladas las instalaciones de la mencionada dependencia, dejando un espacio para el funcionamiento de la sala de audiencias,

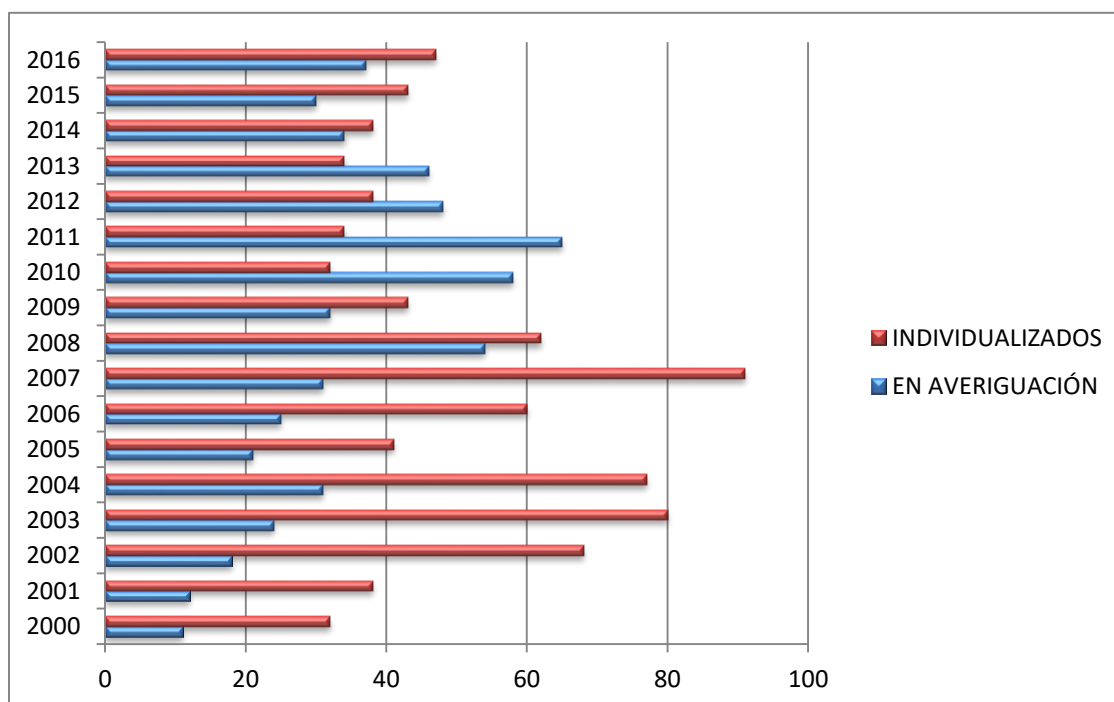
en la actualidad no cuenta con una infraestructura adecuada que permita llevar en debida forma las audiencias públicas dentro del procedimiento verbal, por lo que las mismas se desarrollan de manera manual y sus evidencias se deja por escrito, por lo tanto, no cumple con el objeto del mismo, situación que no coadyuva a la celeridad de las actuaciones disciplinarias en este tipo de procedimiento.

Lo anterior, se vislumbra en que solo hasta el año 2002 dicha dependencia adelantó una actuación disciplinaria por el procedimiento verbal y el pico más alto se logró en los años 2003, 2004 y 2008, con 4, 5 y 4 procesos verbales respectivamente.



Gráfica 2. Elaboración Propia

Gráfica 3. Creación Propia



La Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, adelantó actuaciones disciplinarias, en las cuales el 60% fueron en averiguación de responsables y el 40% con identificación e individualización del autor de la falta, discriminado de la siguiente manera: i) 56% personal administrativo, 39% personal docente y 5% trabajadores oficiales.

En ese mismo sentido, se debe dejar presente que la imposibilidad de individualizar un responsable de una falta disciplinaria al parecer obedece a diversas causas, tales como:

Falta de evidencia suficiente: En ocasiones, puede ser difícil recopilar evidencias suficientes para demostrar la responsabilidad disciplinaria de un servidor público de manera inequívoca, lo que impide la individualización e identificación de un responsable de la falta disciplinaria.

Complejidad de las estructuras organizativas: En organizaciones complejas y con estructuras jerarquizadas, puede ser difícil individualizar e identificar a un responsable, ya que las decisiones y las acciones pueden involucrar a múltiples niveles de autoridad o ser el resultado de procesos colectivos.

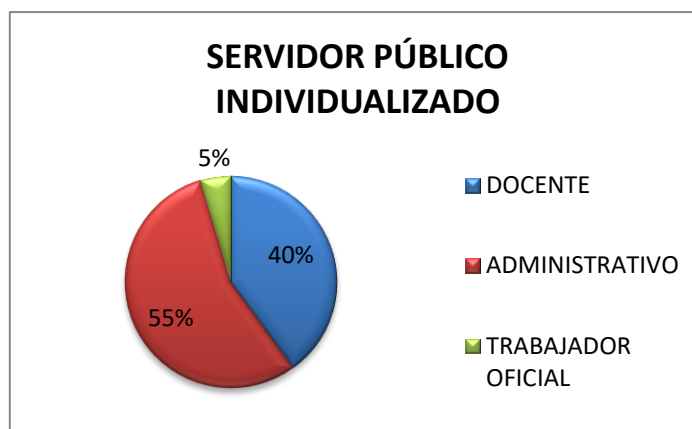
Colusión o complicidad entre varios implicados: En algunos casos, varias personas pueden estar involucradas en la comisión de una falta disciplinaria actuando en complicidad o colusión, lo que hace difícil la individualización e identificación de un responsable específico.

Falta de claridad en las normas y procedimientos: Si las normas y los procedimientos que rigen la conducta de los miembros de una organización son ambiguos o difusos, puede ser difícil establecer si una determinada acción o

decisión constituye una falta disciplinaria y, en consecuencia, identificar e individualizar a un responsable.

En general, la imposibilidad de identificar e individualizar a un responsable de una falta disciplinaria puede generar impunidad y reducir la eficacia de las medidas disciplinarias, lo que afecta negativamente la imagen y la credibilidad de una organización. Por lo tanto, es importante que se tomen medidas para prevenir y detectar las faltas disciplinarias y que se establezcan procesos claros y efectivos que permitan individualizar e identificar a los responsables de dichas faltas.

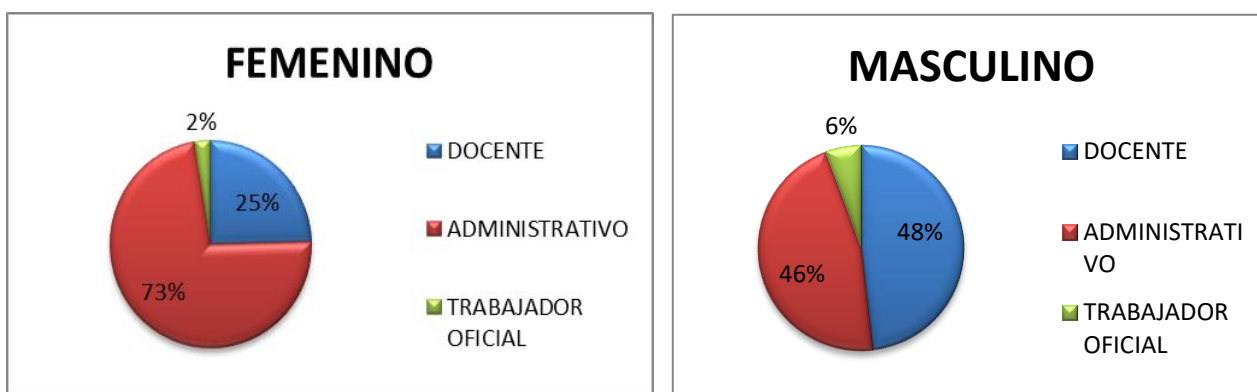
Por otro lado, se tiene que, de los procesos analizados, los implicados son 349 docentes, 498 administrativos y 41 trabajadores oficiales como bien se evidencia en la gráfica siguiente



Gráfica 4. Creación propia

La razón es debido al mayor número de administrativos, pero esto no quiere decir que a todos se les aplique el régimen disciplinario, pues en determinadas ocasiones los "administrativos" son contratistas, que no ostentan la calidad de sujetos disciplinables, excepto, aquellos particulares que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales, ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tienen que ver con estas, y a quienes administren recursos públicos u oficiales (artículo 53 de la Ley 734 de 2002).

De otra parte, siguiendo con la “identificación e individualización” de los sujetos que han sido objeto de una investigación disciplinaria, tenemos lo concerniente a cuántas mujeres y cuántos hombres en los distintos cargos han sido objeto de actuación disciplinaria. Para tal efecto, las gráficas son las siguientes:

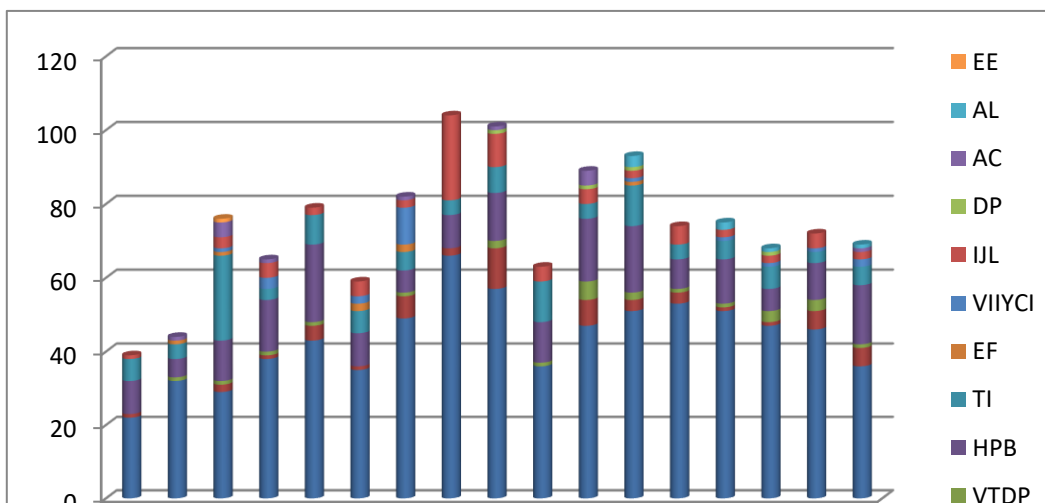


Gráfica 5. Creación Propia.

En números es un poco más relevante

Femenino	#	Masculino	#
DOCENTE	77	DOCENTE	282
ADMINISTRATIVO	228	ADMINISTRATIVO	270
TRABAJADOR OFICIAL	8	TRABAJADOR OFICIAL	33

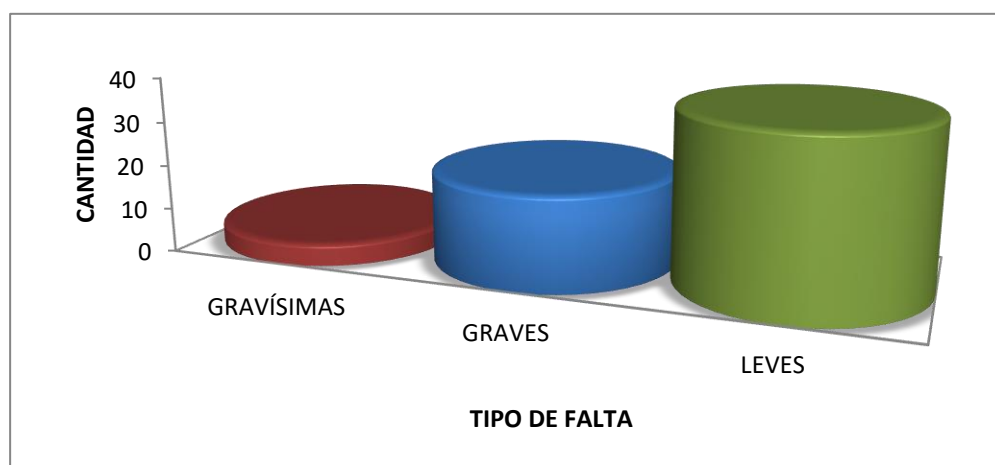
Siendo evidente que son más hombres los investigados en todos los sectores, sin embargo, esto no corresponde a que sean más hombres los que trabajen en la Universidad Surcolombiana, pero si, son menos mujeres las que están dentro del gremio docente.



Gráfica 6. Creación propia

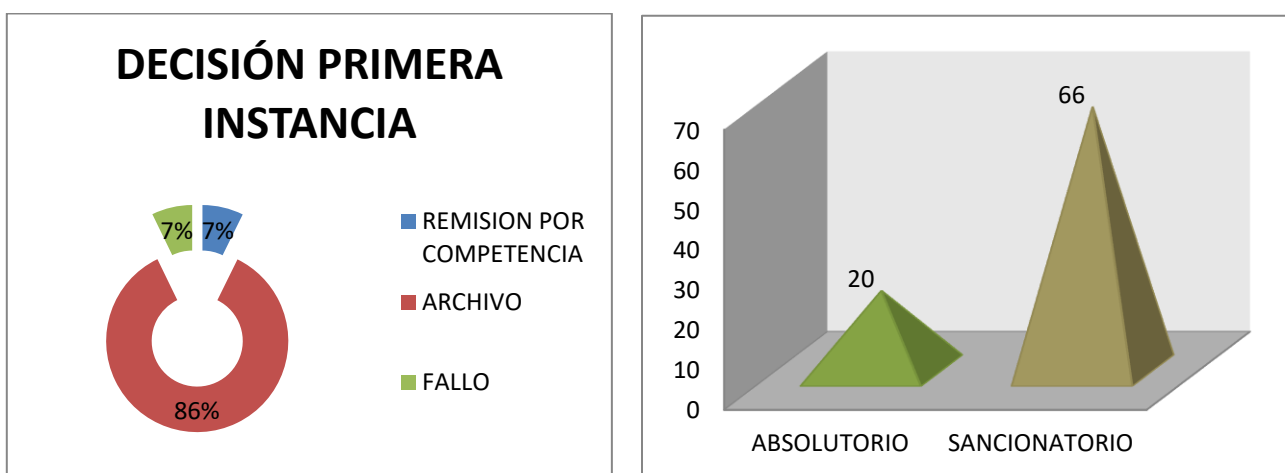
Dentro de la Universidad Surcolombiana las conductas más recurrentes son las de presuntas irregularidades administrativas para un total de 675, 180 por presunto hurto o pérdida de bienes, y 109 por presunto trato irrespetuoso, lo que permite tomar este dato como indicador de la eficacia de las acciones planteadas para intervenir estos factores que pudieron configurar reproche disciplinario.

Como consecuencia del análisis de las conductas, tenemos que las faltas disciplinarias investigadas por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana durante el periodo 1999 a 2014, corresponden a 37 leves, 21 graves y 4 gravísimas, indicando que los comportamientos irregulares de mayor ocurrencia por parte de los servidores públicos de la citada Casa de Estudios se enmarcan entre las faltas leves y graves.



Gráfica 7. Creación Propia.

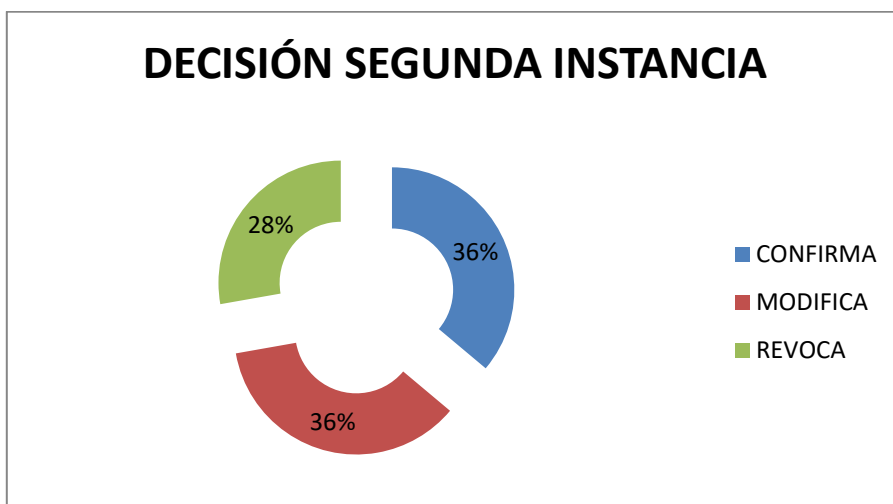
En cuanto a las decisiones de fondo adoptadas por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana durante el periodo 1999 a 2014, se tiene que un total de 85 se relacionan con remisión por competencia a la Procuraduría General de la Nación y otras autoridades disciplinarias, que equivale a un 7%; 997 se refieren a archivos definitivos, equivalente al 86%; y un total de 84, correspondientes a fallos discriminados, en 20 absolutorios y 64 sancionatorios, que equivale al 7%, resaltándose que las actuaciones disciplinarias que se iniciaron en la vigencia 2003, arrojaron el pico más alto en producción de fallos sancionatorios para un total de 15, lo que permite tomar este dato como indicador de la eficacia de la acción disciplinaria por parte de la mencionada dependencia.



Respecto a los fallos sancionatorios proferidos por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana durante el periodo 1999 a 2014, es decir, del total de 64, 36 fueron recurridos.

En consecuencia, el Rector como segunda instancia de los procesos disciplinarios, se pronunció confirmando 13 fallos sancionatorios, que equivalen a 36%;

modificando 13 fallos sancionatorios, equivalentes a 36% y revocando 10 procesos disciplinarios, que equivalen a 28%.



Gráfica 8. Creación Propia.

De los fallos disciplinarios sancionatorios en firme, la justicia contencioso-administrativa se ha pronunciado de la legalidad de los mismos, en tres actuaciones, de las cuales ha decidido revocar dos (2001) y confirmado uno (2003).

3.3. COMENTARIOS Y OBSERVACIONES AL PROCESO DISCIPLINARIO

Una vez revisados y analizados los resultados obtenidos, quedan varios comentarios que se deben plantear y aclarar. Se debe mencionar que existen varias razones por las que podría parecer que existen pocos fallos sancionando al procesado en casos de faltas disciplinarias. Algunas de estas razones incluyen:

La dificultad para recopilar pruebas: A menudo, en casos de faltas disciplinarias, puede ser difícil acopiar pruebas concluyentes que demuestren la culpabilidad del disciplinado. Sin pruebas sólidas, desde la dependencia en la Universidad Surcolombiana, se pueden tener dificultades para llegar a una decisión convincente

de que la persona encartada sea responsable. Si existe poca o ninguna evidencia, no habrá sanción disciplinaria.

Insuficiente aplicación de las normas disciplinarias: En algunos casos, las normas disciplinarias no se aplican o se aplican de manera inconsistente, lo que puede llevar a una ausencia de sanciones disciplinarias. Esto puede deberse a razones políticas, intereses creados, falta de recursos o motivos de favoritismo.

El resultado es la absolución: En algunas ocasiones, el investigado es absuelto debido a la inexistencia de pruebas en su contra. El desenlace del proceso disciplinario puede ser la ausencia de responsabilidad disciplinaria.

Debido proceso: En algunos casos, las normas de debido proceso garantizan que la falta disciplinaria debe demostrarse más allá de una duda razonable para poder sancionar al investigado. Si los protocolos no se siguieron correctamente, entonces el caso podría terminar a favor del investigado.

Falta de imparcialidad: En algunos casos, la imparcialidad de la autoridad que adelanta el proceso disciplinario puede ser cuestionada, lo que podría llevar a la absolución del investigado. La imparcialidad también está cubierta en las garantías del debido proceso.

Es así como puede haber varias razones por las que existe una aparente ausencia de sanciones en casos de faltas disciplinarias, incluyendo dificultades para reunir pruebas, aplicación inconsistente de las normas disciplinarias, la absolución adecuada, debido proceso y falta de imparcialidad.

3.4. NECESIDAD DE CAMBIOS EN EL EJERCICIO DEL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO.

El control disciplinario interno es una herramienta clave en el funcionamiento y la imagen de una universidad pública. Es la función que garantiza que se cumplan los valores y normas de la institución, se protejan los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria y se lleve a cabo una gestión transparente y eficiente de los recursos institucionales. Sin embargo, a pesar de su importancia, muchos sistemas de control disciplinario interno en universidades públicas no están funcionando de manera efectiva y requieren una reforma.

La reforma del control disciplinario interno de una universidad pública es necesaria por varias razones. En primer lugar, los sistemas disciplinarios existentes pueden ser opacos y difíciles de entender, lo que resulta en una falta de confianza por parte de los estudiantes, el personal y el público en general. Una reforma adecuada puede garantizar un mayor grado de transparencia que permita a los integrantes de la comunidad universitaria conocer las normas de conducta y las sanciones previstas.

En segundo lugar, muchos sistemas disciplinarios actuales son obsoletos y tienen problemas de eficacia. Estos sistemas pueden estar operando con reglas que no se han actualizado, dejando huecos legales que dificultan la acusación y sanción de faltas disciplinarias actuales. Además, a menudo falta personal capacitado y recursos suficientes para llevar a cabo investigaciones exhaustivas y sancionar a los autores de las faltas disciplinarias, dando lugar a falta de justicia en la universidad pública.

En tercer lugar, la falta de un sistema disciplinario efectivo puede tener consecuencias negativas en el clima y la cultura de la universidad pública. Cuando los estudiantes y los integrantes del personal de la institución perciben que hay impunidad para aquellos que trasgreden las normas disciplinarias, se desmotivan, se produce falta de respeto en las jerarquías y se generan desacreditaciones en el prestigio de la universidad. Una reforma disciplinaria adecuada puede proporcionar un ambiente óptimo, que estimule la ética y el cumplimiento normativo.

Por último, una reforma del sistema de la disciplina puede mejorar la imagen de la universidad pública. En un mundo en el que la transparencia y la ética son valores cada vez más apreciados, una universidad pública que haya implementado un sistema efectivo de control disciplinario interno se situará por encima del promedio, tendrá la confianza de su entorno social y académico, así como una mejor capacidad de competencia frente a otras universidades.

La disciplina y el cumplimiento de normas son fundamentales para el funcionamiento de cualquier universidad pública. Es por ello, que contar con un sistema de control disciplinario interno eficiente y con medidas de sanción robustas es esencial. Un sistema sólido y resistente permitirá a la universidad pública proteger su credibilidad y prestigio ante los estudiantes, el personal, el sector académico y el público en general.

Mayor cumplimiento de las normas: un sistema disciplinario más fuerte puede mejorar el cumplimiento de las normas y valores universitarios. Al tener políticas claras, fáciles de entender y cumplir, se logrará un mejor respeto por las normas internas de la universidad pública, abarcando todo su cuerpo estudiantil, sus docentes y administrativos. La implementación será más efectiva al establecer sanciones más impactantes y disuasorias en casos de violación de las normas.

Promover una cultura de la legalidad: un sistema disciplinario más fuerte y con sanciones más duras ayudará a avanzar en la elaboración de una cultura de la legalidad y la transparencia al reconocer de forma explícita las conductas a evitar en la vida académica. Transparencia y legalidad son fundamentales para la autosuficiencia de una universidad pública y su prestigio en la sociedad. Al contar con medidas disciplinarias más claras, la universidad puede mejorar su imagen frente a la comunidad y el sector académico, reafirmando su calidad para captar más estudiantes.

Sentar las bases de una gestión eficaz: un sistema disciplinario sólido y resistente permite establecer bases para una gestión eficaz de la universidad pública, todavía en tiempos de crisis. Con una disciplina reforzada, se facilita el manejo de la salud financiera de la institución y la previsión de las crisis o conflictos, pues se resuelve todo el control del manejo de los recursos universitarios. Al sancionar las violaciones a la disciplina y normativa de la institución, se permite gestión más coherente y ordenada.

Disuasión de acciones violatorias: las sanciones más fuertes pueden servir como elemento disuasorio para prevenir acciones que violen las normas universitarias. El servidor público que esté consciente de las sanciones y la necesidad de cumplir las normas puede estar más dispuesto a lograr su actuar de una mejor manera. El establecimiento de castigos directos en relación con las acciones violatorias, puede reducir o desalentar la posibilidad de que se cometa ese tipo de actos.

Proteger los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria: un sistema disciplinario más fuerte y con sanciones más impactantes puede servir para proteger los derechos de estudiantes, trabajadores, docentes y administrativos de la universidad pública. En caso de algún agravio, resentimiento, violación de alguno de sus derechos o incumplimiento de sus deberes, la persona afectada contaría con medidas más fuertes y rápidas para su protección y garantías de la justicia.

Prevenir violaciones graves y escándalos institucionales: contar con sanciones más severas en el sistema de control disciplinario interno de una universidad pública previene la comisión de violaciones graves que puedan ocasionar escándalos institucionales y afectar la imagen de la universidad frente a la sociedad. Al hacer cumplir con más determinación las normas universitarias, se prevé la realización de actos que conlleven a una degradación de la calidad de una institución.

Fortalecer el sistema de control disciplinario interno, mediante sanciones más fuertes, debe ser una prioridad para cualquier universidad pública. Además de

mejorar el cumplimiento de las normas, fomentar una cultura de la legalidad, sentar las bases para una gestión eficaz, disuadir las acciones que violen las normas universitarias, proteger los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria y prevenir violaciones graves, sancionar de forma más contundente mejora la imagen y la credibilidad de la institución universitaria ante la sociedad y los pares académicos.

A través de la implementación de un sistema disciplinario más sólido y efectivo se puede garantizar un ambiente adecuado para el aprendizaje y la formación universitaria, en el que todos los integrantes de la comunidad universitaria se desempeñan de manera responsable y de acuerdo con los estándares de la institución. Con medidas disuasorias y claras los integrantes de la Academia tendrán mayor estabilidad para desempeñarse y persistir en su formación académica, y la institución podrá mejorar su prestigio fundado en la disciplina que sus integrantes ofrezcan.

Por otro lado, la universidad pública es un espacio en el que la protección de los derechos humanos y la búsqueda de la justicia son fundamentales. En este sentido, es importante que exista un sistema de control disciplinario interno eficiente en la universidad pública, con el fin de garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos.

Protección de los derechos humanos: la universidad pública debe proteger los derechos humanos de sus estudiantes, docentes y personal administrativo. Un sistema de control disciplinario interno sólido y con sanciones eficaces puede garantizar que se respeten los derechos fundamentales de las personas en el entorno universitario. La protección de derechos humanos es una responsabilidad de todos los integrantes de la comunidad universitaria, por lo que el sistema de control disciplinario interno garantiza una protección adecuada ante cualquier violación a los derechos humanos.

Fomento de una cultura de valores: la protección de los derechos humanos también implica el fomento de una cultura de valores dentro de la comunidad universitaria. Un sistema de control disciplinario interno fuerte y con sanciones adecuadas puede fomentar una cultura de valores que incluya el respeto y la protección de los derechos humanos, al mismo tiempo que se promueva la tolerancia, el diálogo y el respeto hacia la diversidad cultural y social.

Garantizar la imparcialidad: el sistema de control disciplinario interno de una universidad pública debe garantizar la imparcialidad en la toma de decisiones en todo momento. Los casos que involucren violaciones a los derechos humanos dentro de la universidad deben ser tratados con absoluta imparcialidad. Esta garantía de imparcialidad se consolida con la promoción de una cultura de la justicia y el fortalecimiento de los recursos y el conocimiento de los actores administrativos y docentes en la materia.

Prevenir la discriminación: un sistema de control disciplinario interno sólido y resistente también puede prevenir la discriminación contra ciertos grupos en la universidad pública. Las sanciones establecidas por violación de normativa o derechos humanos darían lugar a una previsión enfocada a evitar los casos en los que las personas se sientan excluidas o discriminadas por causa de un grupo específico. La promoción de la inclusión y la no discriminación garantiza un ambiente de aprendizaje y trabajo en el que se respeten los derechos de todas las personas.

Fomento de la transparencia y la rendición de cuentas: otro factor fundamental para la protección de los derechos humanos en una universidad pública es el fomento de la transparencia y la rendición de cuentas. Una administración enfocada en la transparencia y la rendición de cuentas puede lograr mejorar la calidad de las investigaciones, la enseñanza y la gestión universitaria en general. Un sistema de control disciplinario interno con medidas claras y sanciones eficaces también puede

garantizar el respeto a la transparencia y rendición de cuentas contra posibles actos de corrupción y malversación de recursos universitarios.

Promover una educación en derechos humanos: una universidad pública conoce la importancia de la educación como herramienta para la promoción y protección de los derechos humanos. El sistema de control disciplinario interno debe permitir y fortalecer la educación en derechos humanos y los valores, como parte de la formación integral de los estudiantes y su capacitación para modificar conductas irrespetuosas en el entorno universitario.

La protección de los derechos humanos en una universidad pública es un deber y una responsabilidad de todos los integrantes de la comunidad académica. La implementación de un sistema de control disciplinario interno justo y eficiente, con sanciones eficaces, puede garantizar la promoción y el respeto de los derechos humanos en la universidad pública. El respeto a la legalidad, la transparencia, la inclusión y la no discriminación permiten una universidad más democrática y menos discriminatoria. La educación en valores y los derechos humanos al interior de la institución universitaria, es fundamental para garantizar una educación integral formando ciudadanos socialmente responsables, preparados para actuar dentro y fuera de la universidad en relación con el sistema de gobierno y gestión de la cosa pública.

En general, la implementación de un sistema de control disciplinario interno fuerte y con sanciones adecuadas puede mejorar la calidad de la gestión universitaria, sostener el control y la responsabilidad en el manejo de recursos y la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas. Todo ello se enlaza para conformar una universidad pública activa en la prevención y sanción de casos de violación de derechos humanos, lo que conllevará a una mejor sensibilización y respuesta de la institución ante el mundo.

CONCLUSIONES

El control disciplinario interno de las universidades públicas en Colombia es un proceso vital para garantizar la transparencia, la eficiencia y el respeto a los derechos humanos en el ámbito universitario. Este proceso, aunque varía en cada universidad pública, se rige por principios como la justicia, la imparcialidad, la eficiencia, la transparencia y la promoción de una cultura de valores y derechos humanos.

La aplicación del control disciplinario interno de las universidades públicas comienza con la elaboración de un marco normativo y la emisión de reglamentos internos establecidos y avalados por las autoridades competentes. Estos reglamentos establecen los procedimientos para la presentación, evaluación y sanción de los posibles incumplimientos de normas y derechos fundamentales, así como las instancias y los órganos encargados del proceso disciplinario.

Uno de los órganos principales en el proceso de control disciplinario interno en las universidades públicas es el comité de investigación y juzgamiento disciplinario. Este comité está integrado por funcionarios competentes con habilidades y conocimientos específicos, que evalúan los casos presentados e imponen las sanciones correspondientes, si es procedente. Estos comités también deben garantizar la imparcialidad y el derecho a la defensa de las personas involucradas en el proceso disciplinario, lo cual puede ser un desafío en situaciones donde las normas pueden ser complejas o confusas.

Otro elemento fundamental en el proceso de control disciplinario interno en las universidades públicas es el respeto de los derechos humanos en todas las fases del proceso. La protección de los derechos humanos es un principio fundamental en la educación superior y la violación de estos derechos puede llevar a una crisis institucional. En este sentido, los comités disciplinarios de las universidades públicas deben ser lugares donde se garantice el debido proceso y los derechos de

las partes implicadas, incluyendo el derecho a la información, la no autoincriminación, y el derecho a la defensa. También es importante que se diseñe y promueva una cultura universitaria basada en el respeto a los derechos fundamentales y a la tolerancia hacia la diversidad cultural y social.

Además, el sistema de control disciplinario interno debe ser eficiente y efectivo, y debe estar en capacidad de llevar a cabo investigaciones justas y eficaces cuando se presentan irregularidades y se violan las normas y derechos humanos fundamentales. Esto, sin embargo, requiere de un compromiso y una implicación serios por parte de las autoridades y de todos los integrantes de la comunidad universitaria, para garantizar que este sistema sea justo e imparcial.

En este proceso, las universidades públicas también desempeñan un papel importante en la formación de estudiantes con orientación ética y moral. Es esencial que la educación y la formación en valores como la integridad, la responsabilidad y el respeto por los derechos humanos, deben ser promovidos en la universidad pública por medio de la sensibilización y la educación, para colocar estos principios fundamentales en la conciencia de los estudiantes y los miembros de la comunidad universitaria.

En conclusión, el proceso de aplicación del sistema de control disciplinario interno en la universidad pública en Colombia, es una garantía fundamental de la transparencia, la imputabilidad y el respeto de los derechos humanos. El control disciplinario interno promueve una cultura de valores y ética enfocada en el respeto por las normas y los derechos fundamentales.

Esto, en sí mismo, es una garantía de la sostenibilidad de la educación y la gestión universitaria. Es importante destacar que la implementación efectiva de un sistema de control disciplinario interno robusto y un proceso bien estructurado como documentado, contribuye al afianzamiento de una universidad pública sólida, transparente y con una efectividad acorde a las expectativas sociales, dando lugar

a una formación integral de estudiantes con conciencia social, formados para el ejercicio de una ciudadanía activa, crítica y democrática.

El derecho es un instrumento fundamental de control social en la regulación del comportamiento del hombre, que consiste en un conjunto de reglas o normas jurídicas creadas por un órgano del Estado en un tiempo determinado, con el propósito de regular las relaciones de los individuos en la sociedad, quienes están en la libertad de acatarlas o no, pero en el caso de inobservancia saben que prevén una consecuencia negativa, que es una sanción.

En consecuencia, el derecho disciplinario como rama del derecho se orienta a garantizar que la función pública sea ejercida en beneficio de la sociedad, convirtiéndose en uno de los sistemas de control más importante y determinante que tiene el Estado Colombiano para combatir la corrupción administrativa que se presenta en sus entidades y organismos en todos sus niveles. Como lo ha manifestado la Corte Constitucional, corresponde a una de las modalidades del poder punitivo o sancionador del Estado (Ius Puniendi) y es el conjunto de normas, sustanciales y procesales, en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo, toda vez que éstos responden no solo por la infracción a la Constitución Política y la ley, sino también por la omisión y extralimitación en el ejercicio de las funciones establecidas en el reglamento.

De ahí surge la relación especial de sujeción, entendidas como la interrelación existente de subordinación jerárquica que se encuentran los servidores públicos a través de un mandato legal conferido por el Estado para la consecución de sus cometidos, existiendo un compromiso frente a la función pública y su correcto ejercicio, que en el caso de ser vulnerado genera el poder punitivo del Estado para imponer la respectiva sanción a quien está encargado de ésta.

De conformidad con la Constitución Política y la Ley 734 de 2002, el control disciplinario de la Administración Pública se ejerce de dos maneras: i) el control disciplinario externo, en cabeza de la Procuraduría General de la Nación y las Personerías Distritales y Municipales y ii) el control disciplinario interno, ejercido por las entidades estatales a través de la unidad u oficina del más alto nivel, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de sus servidores, siendo la segunda instancia de competencia del nominador.

En cuanto a la evolución legal del control disciplinario interno, se tiene que inicialmente fue concebido como una herramienta de gestión de la carrera administrativa que vigilaba la conducta de los servidores públicos en todos sus niveles (nacional, departamental, distrital y municipal), lo que llevó a una multiplicidad de regímenes disciplinarios aunque cada uno con su particularidad en cuanto al cumplimiento de sus funciones y la entidad donde se ejecutaban, situación que dificultó la labor del Procurador General de la Nación como agente del Ministerio Público, debido a que no había una homogeneidad en la aplicación del procedimiento y la sanción disciplinaria.

No obstante, con la expedición de la Ley 200 de 1995, se dio la unificación de los regímenes disciplinarios existentes para la época en una sola codificación y la obligación de que toda entidad u organismo del Estado debía constituir una unidad u oficina del más alto nivel, encargada de conocer en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de sus servidores, siendo la segunda instancia de competencia del nominador. Pero es en la Ley 734 de 2002, actual Código Disciplinario Único, que la citada dependencia adquiere una mayor connotación y responsabilidad, no solo adelanta la investigación disciplinaria, sino que también de falla en primera instancia los procesos que se adelanten contra los servidores públicos de la entidad.

La Corte Constitucional en Sentencia C-829 de 2002, señaló con base en la autonomía universitaria, que las universidades públicas mediante la expedición de sus propios estatutos como capacidad de autorregulación pueden establecer el régimen disciplinario del personal docente y administrativo, pero armonizó este régimen con los postulados de la Ley 734 de 2002, fijando condiciones y límites a tal facultad.

Amparada en la autonomía universitaria, la Universidad Surcolombiana mediante Acuerdo No. 052 del 21 de diciembre de 1998, crea la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno, adscrita al despacho del Rector.

El rol de la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana cobra importancia debido a que ejecuta la titularidad de la potestad disciplinaria de la Universidad Surcolombiana, que a lo largo de sus veinte (20) años de creación aproximadamente ha adelantado procesos disciplinarios, entre los cuales han sido sancionados docentes, administrativos y trabajadores oficiales en asuntos que compete en los ejes misionales de la Institución (formación, investigación, proyección social, bienestar universitario y administrativo).

Si bien es cierto, su finalidad es primordialmente sancionadora por virtud de la ley, su labor no sólo se encamina a este objetivo, también vela que la función administrativa sea desarrollada de manera eficaz, eficiente, transparente y pública a través del ejercicio preventivo, en el que advierte e informa a los servidores públicos sobre sus derechos, deberes y prohibiciones para con la Universidad Surcolombiana, lo cual logra con la continua charlas de concienciación y asesoría en estos aspectos, tendientes a que el servidor público asuma su papel preponderante como persona digna, ética y responsable al servicio de la comunidad, comprometiéndose por el respeto y cumplimiento de sus deberes funcionales, la necesidad de salvaguardar el patrimonio público y combatir la corrupción.

El procedimiento disciplinario en su vertiente ordinario y verbal, que se lleva a cabo por la Dirección Administrativa de Control Disciplinario Interno de la Universidad Surcolombiana, constituye la aplicación de la potestad punitiva del Estado para los juicios de responsabilidad disciplinaria del personal docente, personal administrativo y trabajadores oficiales, caracterizándose por estar integrado de etapas y términos procesales para la investigación de las conductas que pueden constituir faltas disciplinarias; además, está informado de todas las garantías constitucionales y legales que les asiste a los sujetos disciplinables como personas humanas.

La citada dependencia no tiene competencia para adelantar procesos disciplinarios en contra de estudiantes, ya que la autoridad competente es el Consejo de la respectiva, de conformidad con el Acuerdo 049 de 2004, por el cual se expide el Manual de Convivencia Estudiantil de Pregrado de la Universidad Surcolombiana, modificado por el Acuerdo 020 de 2010, pero ejerce una labor importante consistente en practicar las pruebas decretadas dentro del proceso, siempre y cuando medie la respectiva comisión emanada de la citada autoridad académico-administrativa.

El procedimiento disciplinario ordinario está conformado por varias etapas procesales que son diferenciables entre sí, en las cuales se surte determinadas actuaciones con finalidades distintas, a saber: indagación preliminar, investigación disciplinaria, pliego de cargos, descargos – pruebas, alegatos de conclusión, fallo de primera instancia y fallo de segunda instancia.

El procedimiento disciplinario verbal es un instrumento que el legislador concibió en esta materia, con el fin de garantizar la eficiencia y la eficacia al proceso disciplinario, permitiendo al Estado dar respuesta oportuna al llamado de la sociedad en general, cuando se duele de la conducta irregular del servidor público o particular que desempeña funciones públicas de manera permanente o transitoria, cuyos aspectos no regulados deben suplirse con lo establecido en el procedimiento

disciplinario especial ante el Procurador General de la Nación y el procedimiento disciplinario ordinario, respetando siempre su naturaleza. Además, se desarrolla en audiencia pública y por sesiones, siendo los términos procesales cortos.

El procedimiento disciplinario verbal se aplica en su integridad cuando se den las causales que lo legitiman, de no hacerlo, trae como consecuencia jurídica la nulidad de lo actuado por violación al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Dentro de los procesos que lleva a cabo la oficina de control disciplinario interno se aplican propios del derecho procesal general como lo son la economía, la celeridad, la eficacia, la eficiencia, igualdad, moralidad, imparcialidad y publicidad consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y en la normatividad contenciosa y contenciosa administrativa. Esto de acuerdo a que en el país las actividades administrativas deben estar orientadas al cumplimiento de los fines del Estado.

Las graves falencias en el control disciplinario interno de la universidad pública en Colombia representan un problema para la transparencia, la eficacia y el respeto a los derechos humanos en el ámbito universitario. Estas falencias pueden tener una serie de causas, como la falta de capacitación y recursos, la falta de reglamentos claros y adecuados, o la falta de independencia y objetividad en los cuerpos disciplinarios.

Entre las principales consecuencias de estas falencias se encuentra la impunidad ante situaciones de incumplimiento o violación de las normas internas o de los derechos humanos fundamentales. En muchos casos, estas falencias alientan comportamientos irresponsables, inexpertos y deshonestos por parte de los miembros de la comunidad universitaria, lo que a su vez puede llevar a la pérdida de credibilidad e incluso a la disminución del prestigio académico de la universidad.

En universidades públicas en Colombia donde existen graves falencias en el control disciplinario interno, los casos de corrupción, el favoritismo, la discriminación y la omisión de responsabilidades son una ocurrencia común. Además, la falta de un sistema robusto de control disciplinario interno también puede promover la escalada de conflictos internos, el deterioro en las relaciones laborales y el ambiente laboral, y la violación flagrante de derechos fundamentales y principios éticos.

Por lo tanto, para enfrentar y solucionar estas graves falencias en el control disciplinario interno, es necesario que las universidades públicas en Colombia adopten una serie de medidas. Una de ellas es la revisión y actualización constante de los reglamentos y procedimientos disciplinarios para asegurar su efectividad y eficacia. También es crítico fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la integridad, la imparcialidad y la responsabilidad institucional, la cual debe ser promovida en todos los niveles institucionales, desde los directivos hasta los servidores públicos de base.

Es necesario proveer capacitación especializada en ética, valores, normas disciplinarias y derechos humanos fundamentales a los integrantes de la comunidad universitaria desde el inicio de la carrera profesional. Además, para garantizar la independencia y objetividad en los cuerpos disciplinarios, estos deben estar conformados por miembros de la comunidad universitaria que sean especialistas en estas áreas y que puedan desarrollar su trabajo sin prejuicios, asegurando el debido proceso y el respeto a las garantías constitucionales.

Por último, es importante contar con herramientas y canales adecuados y efectivos para que los estudiantes y los integrantes de la comunidad universitaria puedan presentar denuncias, quejas o sugerencias sobre problemas relacionados con las falencias en el control disciplinario interno.

Es así como, las graves falencias en el control disciplinario interno de las universidades públicas en Colombia pueden tener graves efectos negativos en la

gestión administrativa, la transparencia, el respeto por los derechos humanos y la calidad académica. Es responsabilidad de las autoridades universitarias tomar las medidas necesarias para corregir estas falencias, con miras a crear una cultura universitaria basada en la ética, la integridad y la responsabilidad institucional. De esta forma, la universidad pública se consolidará como una institución generadora de profesionales con valores y principios éticos que puedan responder con eficiencia y efectividad a los desafíos de la sociedad.

La necesidad de cambio y el respeto de los derechos humanos en el control disciplinario interno de la universidad pública en Colombia es un tema de vital importancia no solo para la institución sino también para la sociedad en general. Garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos y la eficacia del control disciplinario interno es un desafío que debe ser abordado con seriedad y prontitud.

Para lograr un cambio en el control disciplinario interno de la universidad pública en Colombia se debe comenzar por la sensibilización y la educación de los integrantes de la comunidad universitaria sobre la importancia del respeto a los derechos humanos. La universidad es un lugar de formación académica y profesional, pero también es un espacio donde se debe cultivar una cultura de valores éticos y humanos.

El cambio en el control disciplinario interno también pasa por establecer reglamentos y políticas claras y precisas que establezcan procedimientos eficaces para la presentación de denuncias y la investigación de presuntos actos de incumplimiento disciplinario o violación de derechos humanos. Estas políticas deben estar diseñadas para garantizar la protección de las personas denunciantes y las sometidas a investigación, así como para proteger el debido proceso y el derecho a la defensa.

La independencia y objetividad del cuerpo disciplinario es un requisito esencial para un control disciplinario interno efectivo y justo. Por lo tanto, es fundamental que los integrantes del cuerpo disciplinario sean expertos en las áreas de ética, valores, y derechos humanos, y que se seleccionen con base en su idoneidad y capacidad para aplicar la ley y los reglamentos internos de manera objetiva e imparcial.

El respeto a los derechos humanos debe ser un pilar fundamental en el diseño y la implementación del control disciplinario interno de la universidad pública en Colombia. La protección de los derechos humanos en todas las fases del proceso disciplinario, incluyendo el derecho a la información, la no autoincriminación, y el derecho a la defensa, garantiza la transparencia y la objetividad del proceso, lo que a su vez aumenta la confianza en la institución.

Por último, es esencial fomentar una cultura de tolerancia y respeto en la comunidad universitaria que no permita la omisión de responsabilidades y promueva el apego a los principios éticos y legales. Una cultura de transparencia, responsabilidad y respeto a los derechos humanos es crítica para el éxito de un control disciplinario interno efectivo y justo.

En conclusión, el cambio y el respeto de los derechos humanos en el control disciplinario interno en la universidad pública en Colombia es un desafío complejo que requiere de la adopción de medidas integrales y profundas. La promoción de la educación en valores y ética, la actualización y la clarificación de los reglamentos internos, la selección de un cuerpo disciplinario independiente y objetivo, y un enfoque en la protección de los derechos humanos son fundamentales para garantizar la transparencia y la eficacia en el proceso disciplinario universitario. La universidad debe ser un ejemplo de respeto y promoción de los derechos humanos y la ética, y esto solo se puede lograr a través de una cultura organizacional sólida y comprometida con esos valores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bautista M., Hernandez F.(2010). El Control Interno en las Entidades Estatales. Ediciones Nueva Jurídica, Colombia.

Ballén, R. (1998). Derecho Administrativo Disciplinario. Bogotá, Colombia: Editorial Temis S.A.

Brito, F, (2012). Régimen Disciplinario. Procedimiento ordinario, procedimiento verbal, pruebas. LEGIS, Colombia

Gómez Pavajeau, C. (2004). Estudios de derecho disciplinario. Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez y Ediciones Nueva Jurídica.

Gómez Pavayeau, C. (2007). Dogmática del Derecho Disciplinario. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad Externado de Colombia.

Marín Santoyo, M. (2015). Aspectos Sustanciales de Derecho Disciplinario. Bogotá, Colombia: Editorial Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP.

Mejía Ossman, J. (1999). Código Disciplinario Único, Parte General. Bogotá, Colombia: Editorial Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

Mejía O., Quiñones J., San Martin, S (2004). Procedimiento Disciplinario. Ediciones Doctrina y Ley LTDA, Colombia.

Mejía Ossman, J. (2015). Derecho Disciplinario Sustancial, Especial y Formal. Bogotá, Colombia: Editorial Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

Sánchez, E. (2007). Lecciones de Derecho Disciplinario, Volumen 5. IEMP - Instituto de Estudios del Ministerio Público, Colombia.

Ordoñez, M. (2009). De la Ilícitud Sustancial a lo Sustancial de la Ilícitud Procedimiento Disciplinario. IEMP - Instituto de Estudios del Ministerio Público, Colombia.

REFERENCIA JURISPRUDENCIALES

Corte Constitucional de Colombia

CConst, C-417/93, J. Hernández.

CConst, C-224/96, C. Gaviria.

CConst, C-341/1996, A. Barrera.

CConst, T-418/97, A. Barrera.

CConst, T-430/97, A. Barrera.

CConst, T-310/1999, A. Martínez.

CConst, T-925/2002, A. Tafur.

CConst, C-1075/2002, M. Cepeda.

CConst, C-1076/2002, C. Vargas.

CConst, C-036/2003, A. Beltrán.

CConst, C-681/2003, L. Galvis.

CConst, C-818/2005, R. Escobar.

CConst, C-315/2012, M. Calle.

Consejo de Estado

- CE Consulta, 14 Mar. 1996, r787, L. Osorio

REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución Política

- Constitución Política de Colombia de 1886, Arts. 142 y 145.
- Constitución Política de Colombia de 1991, Arts. 6, 123, 209,

Leyes

- L. 4/1913.
- L. 165/1938.
- L. 19/1958.
- L. 20/1972.
- L. 25/1974.
- L. 13/1984.
- L. 27/1992.
- L. 30/1992.
- L. 190/1995.
- L. 200/1995.
- L. 734/2002.
- L. 1474/2011.

Decretos

- D. L. 2091/1939.
- D. L. 1050/1968.
- D.L. 3135/1968.
- D.L. 3074/1968.
- D.L. 1848/1969.
- D.L. 250/1970.
- D.L. 1660/1978.
- D. 358/1940.
- D. 1192/1940.
- D. 1679/1960.
- D. 1732/1960.
- D. 1950/1973.
- D. 2447/1975.
- D. 2942/1975.
- D. 2933/1981.
- D. 482/1985.
- Congreso de la República. Gaceta No. 73/1995.

- Congreso de la República. Gaceta No. 291/2000.

Naturaleza Jurídica del Derecho Disciplinario de los Servidores Públicos en Colombia, Luis Eduardo Ardila Quiroz y otros, Universidad Libre De Colombia, Facultad De Derecho, Maestría En Derecho Administrativo.

Ponencia sobre “El Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado del Orden Nacional en Colombia y en especial los de Elección: 1821 hasta el inicio de la vigencia de la Constitución Política de 1991”. Semillero IUS PUBLIC y Grupo de Investigación Nuevas Visiones del Derecho, Programa de Derecho, Facultad de Ciencia Jurídica y Política, Universidad Surcolombiana. Neiva

Acuerdos Universidad Surcolombiana

Acuerdo 049 de 2004, por el cual se expide el Manual de Convivencia Estudiantil de Pregrado de la Universidad Surcolombiana.

Acuerdo 020 de 2010, por el cual se modifica el capítulo IX - Régimen Disciplinario - del Manual de Convivencia de la Universidad Surcolombiana - Acuerdo 049 de 2004 – y se derogan otras disposiciones.