



Universidad  
del Cauca

Oficina de  
Control Interno

EJECUTIVO DEL SEGUIMIENTO A PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA UNIVERSIDAD  
DEL CAUCA – 2025  
(Informe 2.6-27.13/ 013 de 2025)

## 1. CONTEXTO

En concordancia con lo establecido en el artículo 12, literal c, de la Ley 87 de 1993, la Oficina de Control Interno evaluó la gestión, los controles y los procedimientos implementados por el Grupo de Control Interno Disciplinario en el ámbito de los procesos disciplinarios durante el período comprendido entre mayo de 2024 y abril de 2025. Ello con el objetivo de entregar los resultados obtenidos al Comité Institucional de Gestión del Desempeño y del Control Interno, a fin de que este organismo tome las medidas de mejora que corresponda.

## 2. FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA

Actualmente las actividades operativas de los procesos disciplinarios lo realizan un (1) profesional especializado, dos (2) profesionales universitarios y tres (3) contratistas.

Se opera bajo los Acuerdos Superiores 022 del 14 de agosto de 2024, el cual crea la oficina de Control Disciplinario Interno, el Acuerdo Superior 023 del 14 de agosto de 2024, que crea y adiciona empleos a la planta de personal administrativo de la Universidad del Cauca, El Acuerdo Superior 024 del 14 de agosto de 2024 que establece el régimen especial disciplinario aplicable a los servidores de la Universidad del Cauca y competencias en materia disciplinaria y la Resolución Rectoral 1129 del 30 de septiembre de 2024, que modifica el Manual de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta global administrativa de personal de la Universidad del Cauca, adoptado mediante Resolución Rectoral 706 de 2019.

2.1 Según la información remitida por la OCDI de los 133 procesos activos 3 fueron remitidos así:

- ✓ Dos (2) procesos remitidos por competencia al Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Un (1) proceso remitido por competencia a la Decanatura de la facultad de Artes, quien debe ejercer la potestad disciplinaria a la Luz del Reglamento Estudiantil - Acuerdo 02/88

Por lo cual podemos afirmar que, a corte de mayo de 2025, se registran como activos de conocimiento la OCDI ciento treinta y tres (133) procesos.

## 3. OBSERVACIONES

La Oficina de Control Interno – OCI, con base en la matriz que consolida la información de los procesos disciplinarios entre mayo de 2024 y abril 2025, determinó:

- ✓ Durante el periodo evaluado, se evidencia un avance institucional significativo en la implementación del régimen disciplinario conforme a la Ley 1952 de 2019, destacándose la creación formal de la OCDI, la adecuación normativa interna y la adopción de herramientas de control. No obstante, persisten desafíos en infraestructura física y tecnológica, así como en la consolidación de mecanismos que garanticen el cierre

Acreditada en  
**ALTA CALIDAD**

\*Resolución 6218 de junio de 2018

Calle 5 N.º 4-70

Claustro de Santo Domingo, segundo piso,  
Sector Histórico Popayán-Cauca-Colombia  
Teléfono: 602 8209900 ext. 1362  
cinterno@unicauca.edu.co



oportuno de los procesos disciplinarios.

- ✓ El análisis del estado de los procesos disciplinarios entre mayo de 2024 y mayo de 2025 refleja una gestión activa, con 152 procesos en curso y 12 nuevos casos activados. Sin embargo, el bajo porcentaje de procesos concluidos y la presencia de cuellos de botella en las etapas de instrucción o juzgamiento evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de cierre oportuno.
- ✓ Durante el periodo mayo 2024 - abril 2025, se evidencia un alto nivel de mora procesal en las etapas de indagación previa (95.4%) e investigación disciplinaria (89.13%), lo cual contraviene los plazos establecidos en el artículo 213 de la Ley 1952 de 2019. Aunque se han aplicado correctamente causales de remisión y terminación anticipada (art. 211 y 209), y se observa una concentración temática en faltas como incumplimiento de deberes y ausencias laborales, el hecho de que el 100% de los procesos activos se mantenga en etapas preliminares refleja un riesgo de congestión y posibles afectaciones al principio de celeridad (art. 18).
- ✓ La prescripción de 16 procesos disciplinarios a mayo de 2025, todos en etapa de indagación o investigación y con fechas de apertura entre 2016 y 2019, evidencia una falla crítica en el impulso procesal. Aunque la aplicación del artículo 33 de la Ley 1952 de 2019 fue correcta, esta situación refleja debilidades estructurales en la gestión oportuna de los procesos, afectando los principios de eficacia y responsabilidad institucional.
- ✓ La identificación de cuatro procesos disciplinarios con riesgo inminente de prescripción, incluyendo uno por presunto acoso sexual, representa una alerta crítica para la gestión disciplinaria. Esta situación refleja debilidades en el impulso procesal y compromete los principios de eficacia, debido proceso y protección de derechos fundamentales establecidos en la Ley 1952 de 2019.
- ✓ Aunque la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) informó oportunamente sobre la necesidad de un espacio físico adecuado para audiencias, la falta de una solución definitiva compromete el cumplimiento de los principios de celeridad, eficacia y garantía del derecho de defensa establecidos en la Ley 1952 de 2019. La asignación temporal de un espacio en la Vicerrectoría Académica, si bien funcional, no resuelve de fondo las condiciones necesarias para el desarrollo adecuado de las actuaciones disciplinarias.
- ✓ Es necesario avanzar en la identificación de riesgos asociados al proceso de control disciplinario interno, con el propósito de anticipar posibles situaciones que puedan afectar su desarrollo, tales como vencimientos de términos, errores procedimentales o pérdida de evidencias.

#### 4. RECOMENDACIONES

La Oficina de Control Interno-OCI, en su rol de Asesoría y acompañamiento genera las siguientes recomendaciones con el propósito de fortalecer la gestión de los procesos y potencializar los niveles de eficiencia y eficacia administrativa:

- ✓ Se sugiere, para tener un mejor curso de acción, consolidar los avances normativos

y operativos mediante la implementación de soluciones tecnológicas estables, la mejora de la infraestructura física para audiencias, y el fortalecimiento de la capacidad operativa de la OCDI. Esto debe ir acompañado de una estrategia continua de formación en derecho disciplinario y de seguimiento a los tiempos procesales, en cumplimiento de los principios de celeridad, eficacia y debido proceso establecidos en la Ley 1952 de 2019.

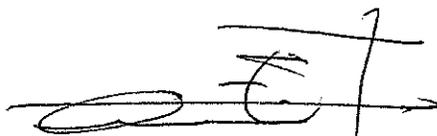
✓ Se sugiere implementar acciones orientadas a mejorar la eficiencia del proceso disciplinario, tales como: optimizar la distribución de cargas de trabajo, fortalecer la capacitación en etapas procesales, mejorar la orientación a los denunciantes y garantizar la trazabilidad documental en remisiones.

✓ Se recomienda implementar un plan de descongestión disciplinaria que incluya: revisión de cargas procesales, priorización de casos según antigüedad y gravedad, fortalecimiento de la etapa de indagación con mejores herramientas de recolección de información, y capacitación continua del personal.

✓ Se recomienda gestionar con carácter prioritario la asignación de un espacio físico permanente y funcional para la realización de audiencias disciplinarias. Esta medida debe garantizar condiciones que respeten el debido proceso y la dignidad de los intervinientes, en cumplimiento de los principios rectores del Código General Disciplinario.

*"El Sistema de Control Interno, es un compromiso de tod@s"*

Evaluó,



DIEGO EFRAIN TOBAR TEJADA

Contratista

Revisó,



LESLY SAHUR GARZÓN DAZA

Jefe Oficina Control Interno

