

REFERENCIA DISCIPLINARIA

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA DEL ESTADO EN EL SECTOR DEPORTE

I. Introducción: La Función Pública y su Control Disciplinario

Estimados servidores públicos del Ministerio del Deporte, distinguidas autoridades y colegas presentes, es un honor inmenso darles la más cordial bienvenida a esta conferencia. Nos reunimos hoy con un propósito claro y fundamental: fortalecer nuestro conocimiento y comprensión sobre el régimen disciplinario que rige la función pública en Colombia. En un sector tan dinámico y vital como el deporte, donde los valores de la sana competencia, la integridad y el juego limpio son la esencia, la aplicación rigurosa y justa de la normativa disciplinaria cobra una relevancia aún mayor.

La función pública es, por definición, un ejercicio de servicio a la comunidad, y como tal, exige los más altos estándares de conducta y desempeño. Cada uno de ustedes, con su labor diaria, contribuye a la construcción de un país más activo, saludable y unido. Sin embargo, para que esta misión se cumpla a cabalidad, es indispensable que nuestras actuaciones se enmarquen siempre dentro del respeto irrestricto a la Constitución y la ley. El derecho disciplinario no es una amenaza, sino una garantía; es la herramienta que el Estado nos ha brindado para asegurar que la moralidad, la eficacia, la transparencia y la probidad sean los pilares de cada gestión, de cada decisión y de cada acción que emprendemos. Es el mecanismo que salvaguarda la confianza ciudadana en nuestras instituciones y, en particular, en nuestro Ministerio.

En el ámbito del deporte, donde los ojos de la ciudadanía y la juventud están puestos en nuestros líderes y en sus gestiones, la ejemplaridad en el servicio público es más que un deber, es una responsabilidad intrínseca. Por ello, el estudio y análisis de los principios que orientan la potestad disciplinaria del Estado se convierte en un ejercicio indispensable. Esta conferencia busca dotarlos de las herramientas conceptuales y prácticas necesarias para navegar con certeza en el marco normativo, comprendiendo no solo la letra de la ley, sino su espíritu y su finalidad última: proteger la función pública y, por ende, el interés general de los colombianos.

II. La Potestad Disciplinaria del Estado: Concepto y Finalidad

2.1. Definición y Fundamento Constitucional

La potestad disciplinaria del Estado es una de las manifestaciones más importantes del ius puniendi estatal, es decir, del poder sancionador que posee

el Estado para asegurar el cumplimiento de sus fines. Su razón de ser radica en la necesidad de garantizar que la función pública se desarrolle bajo los principios de moralidad, eficiencia, economía, transparencia e imparcialidad, entre otros. Como lo ha señalado el Consejo de Estado: *"la potestad disciplinaria es el deber que tienen todas las instituciones públicas de mantener y restablecer el orden, la disciplina y la moralidad que debe conservar todo aquel que preste sus servicios al Estado como servidor público"*.

Por su parte, la Corte Constitucional, reafirma que *"el ejercicio de esta potestad busca prevenir y sancionar conductas que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes de los servidores públicos o que obstaculicen el adecuado funcionamiento de la administración"*.

Este poder se fundamenta directamente en nuestra Constitución Política. El artículo 6 establece que los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes, y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. El artículo 122 subraya que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento, implicando la sujeción a un régimen disciplinario. El artículo 124 faculta al legislador para determinar la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva. Finalmente, el artículo 209 consagra los principios de la función administrativa, como la igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que son el horizonte de la potestad disciplinaria.

Así mismo, el Consejo de Estado, reitera que el ius puniendi del Estado implica ejercer la actividad sancionadora para establecer la responsabilidad de los servidores públicos y garantizar el respeto de los deberes, derechos y prohibiciones, así como el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses.

2.2. Titularidad y Alcance

El Estado es el titular exclusivo de la potestad disciplinaria. Sin embargo, su ejercicio se distribuye entre diversas autoridades. La Ley 1952 de 2019 en su artículo 2, modificado del artículo 1 de la Ley 2094 de 2021, establece que a la Procuraduría General de la Nación se le atribuyen funciones para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, incluyendo los de elección popular, y adelantar investigaciones disciplinarias, imponiendo sanciones.

Es importante destacar que, 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 de cada entidad 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, tal como lo indica la Ley 1952 de 2019 en su artículo 2.

La Procuraduría tiene un poder preferente, lo que significa que puede iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento que sea competencia de los órganos de control disciplinario interno, e incluso asumir el proceso en segunda instancia, según el artículo 3 de la Ley 1952 de 2019. La Ley 2094 de 2021 atribuye funciones jurisdiccionales a la Procuraduría para la vigilancia de la conducta oficial.

2.3. Fines de la Sanción Disciplinaria

La sanción disciplinaria, lejos de ser meramente punitiva, persigue una doble finalidad: **preventiva y correctiva**. Como lo consagra el artículo 5 de la Ley 1952 de 2019, su objetivo es garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales que deben observarse en el ejercicio de la función pública. **En su faceta preventiva**, busca disuadir a los servidores públicos de incurrir en conductas contrarias al ordenamiento jurídico y a los deberes funcionales, promoviendo una cultura de cumplimiento y responsabilidad. **En su faceta correctiva**, procura restablecer el orden jurídico y ético que ha sido quebrantado por la falta, imponiendo las consecuencias jurídicas adecuadas al comportamiento indebido y contribuyendo a la moralización de la administración. Ambos fines se orientan a salvaguardar los principios de la función pública como la moralidad, eficacia, transparencia, objetividad y lealtad, entre otros, esenciales para el correcto funcionamiento del Estado.

III. Principios Rectores del Derecho Disciplinario

El derecho disciplinario se rige por una serie de principios rectores que actúan como faros en cada etapa del proceso, garantizando la justicia y la legalidad de las actuaciones. Estos principios, consagrados en la Constitución y desarrollados en la Ley 1952 de 2019 y su reforma por la Ley 2094 de 2021, son el fundamento de la legitimidad de la potestad disciplinaria. La Ley 1952 de 2019, en su artículo 22, establece la prevalencia de los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en esta ley, además de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, en la interpretación y aplicación del régimen disciplinario.

3.1. Principio de Legalidad y Tipicidad

El principio de legalidad es la piedra angular de todo el sistema sancionatorio. De acuerdo con el artículo 4 de la Ley 1952 de 2019, *"los destinatarios de este código solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización. Esto significa que ninguna conducta puede ser considerada*

una falta disciplinaria ni ser objeto de sanción si no ha sido previamente definida de forma clara e inequívoca en una norma con fuerza de ley. Este principio protege a los servidores públicos de posibles arbitrariedades, asegurando que solo serán llamados a responder por aquellos actos u omisiones que la ley ha calificado expresamente como contrarios a sus deberes funcionales. La preexistencia también se predica de las normas complementarias, y la labor de adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad”.

3.2. Principio del Debido Proceso

El debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, es el pilar de toda actuación disciplinaria y se erige como una garantía fundamental para el disciplinado. Este principio asegura que toda persona tiene derecho a un proceso público sin dilaciones injustificadas, a la defensa, a la contradicción, a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra.

Un hito fundamental en la consolidación de este principio en el derecho disciplinario colombiano fue la reforma introducida por la Ley 2094 de 2021. Esta ley estableció un cambio de paradigma crucial: la separación de las fases de **instrucción y juzgamiento**. El artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, que modifica el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, es enfático al establecer que el disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por un funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente. Esta disposición busca garantizar la objetividad y la imparcialidad del proceso. En la práctica, esto significa que el funcionario encargado de recopilar las pruebas y formular los cargos no será el mismo que analice la defensa y dicte el fallo, lo cual constituye una de las mayores garantías para el disciplinado.

La separación de roles es un avance significativo para asegurar la transparencia y la probidad en la toma de decisiones disciplinarias. Además, el debido proceso garantiza otros derechos fundamentales como:

1. **Derecho a la defensa:** Posibilidad de intervenir en todas las etapas del proceso, directamente o a través de apoderado.
2. **Derecho de contradicción:** Facultad de conocer y controvertir las pruebas que se alleguen en su contra y de solicitar la práctica de las que considere pertinentes para su defensa.
3. **Presunción de inocencia:** Todo servidor público se presume inocente hasta que no se demuestre lo contrario mediante un fallo debidamente motivado y ejecutoriado.

3.3. Principio de Culpabilidad e Ilícitud Sustancial

El derecho disciplinario colombiano ha proscrito toda forma de responsabilidad objetiva. Esto significa que para imponer una sanción disciplinaria no basta con la mera ocurrencia de una conducta irregular; es indispensable que se demuestre la culpabilidad del servidor público, es decir, que actuó con dolo o con culpa (gravísima o grave). El artículo 10 de la Ley 1952 de 2019 lo establece claramente: *"En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva"*. La Ley 2094 de 2021, en su artículo 4, que modifica el artículo 29 de la Ley 1952 de 2019, define la culpa como la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible, previendo que la culpa leve no será sancionable en materia disciplinaria. Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento.

Complementariamente, no toda irregularidad constituye una falta disciplinaria sancionable. Para que una conducta sea considerada ilícita en el ámbito disciplinario, debe afectar de manera sustancial el deber funcional sin justificación alguna. El artículo 2 de la Ley 2094 de 2021, que modifica el artículo 9 de la Ley 1952 de 2019, introduce el concepto de "ilícitud sustancial", indicando que la conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna. Este principio busca evitar la formalización excesiva y concentrar el poder disciplinario en aquellas conductas que realmente lesionan los principios de la función pública y el buen servicio.

3.4. Otros Principios Relevantes

Además de los anteriores, otros principios esenciales guían la actuación disciplinaria:

- 4 **Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción:** El artículo 6 de la Ley 1952 de 2019 establece que la imposición de la sanción disciplinaria deberá responder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Esto implica que la sanción debe ser adecuada a la gravedad de la falta cometida, a las circunstancias en que ocurrió, a los antecedentes del servidor público y al grado de afectación del deber funcional.
- 5 **Favorabilidad:** En caso de existir dos normas disciplinarias aplicables a un mismo hecho, se aplicará aquella que resulte más benigna para el disciplinado, tanto en la descripción de la falta como en la imposición de la sanción.
- 6 **Non bis in idem:** Este principio fundamental garantiza que nadie podrá ser juzgado ni sancionado dos veces por el mismo hecho. El artículo 16 de

la Ley 1952 de 2019 lo establece claramente, señalando que la persona disciplinada no podrá ser investigada nuevamente por el mismo hecho.

Estos principios son fundamentales para asegurar que la potestad disciplinaria del Estado se ejerza de manera justa, equilibrada y respetuosa de los derechos y garantías de los servidores públicos.

IV. El Proceso Disciplinario: Etapas y Garantías Prácticas

El proceso disciplinario en Colombia, estructurado a partir de la Ley 1952 de 2019, o Código General Disciplinario, y reformado por la Ley 2094 de 2021, es una herramienta fundamental para la salvaguarda de la función pública. Este proceso se desenvuelve a través de etapas claramente definidas que buscan garantizar el debido proceso y los derechos del investigado, asegurando una investigación y un juzgamiento justos e imparciales. Las reformas introducidas por la Ley 2094 de 2021 han consolidado un modelo que busca una mayor objetividad y transparencia en cada fase.

4.1. Fase de Instrucción

La fase de instrucción es la etapa inicial y crucial del proceso disciplinario, donde se recopila la información necesaria para determinar si existen méritos para formular cargos contra un servidor público. Esta fase puede iniciarse con una indagación previa o directamente con una investigación disciplinaria, dependiendo de la claridad de los hechos y la identificación de los posibles responsables.

4.1.2 Indagación Previa e Investigación Disciplinaria: La indagación previa se activa cuando no existe plena certeza sobre la ocurrencia de la falta, la autoría de la misma o las circunstancias de tiempo, modo y lugar. Su objetivo es verificar estos extremos. Una vez superada esta etapa o si desde el inicio existen elementos suficientes, se procede a la investigación disciplinaria.

Durante esta investigación, se practican todas las pruebas necesarias para esclarecer los hechos, tales como testimonios, documentos, inspecciones, entre otros. La finalidad es recaudar el material probatorio que permita fundamentar una posible formulación de cargos.

El artículo 21 de la Ley 1952 de 201, Contenido de la investigación disciplinaria. La decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener:

1. La identidad del posible autor o autores.
2. Relación clara y sucinta de los hechos disciplinariamente relevantes en lenguaje comprensible.
3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.

4. La orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del disciplinable, una certificación sobre la relación con la entidad a la cual el servidor público este o hubiese estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida.

5. La información sobre los beneficios de la confesión o aceptación de cargos.

6. La orden de informar y de comunicar esta decisión, en los términos del artículo siguiente.

ARTÍCULO 216. Informe de la iniciación de la investigación. Si la investigación disciplinaria se inicia por una Oficina de Control Disciplinario Interno, esta dará aviso inmediato a la Viceprocuraduría General de la Nación y al funcionario competente de esa entidad o de la personería correspondiente, para que decida sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente. La Procuraduría establecerá los mecanismos electrónicos y las condiciones para que se suministre dicha información.

Si la investigación disciplinaria se inicia por la Procuraduría General de la Nación o las personerías distritales o municipales, se comunicará al jefe del órgano de control disciplinario interno, con la advertencia de que deberá abstenerse de abrir investigación disciplinaria por los mismos hechos o suspender la inmediatamente, y remitir el expediente original a la oficina competente de la Procuraduría.

4.1.3. Decisión de cierre de la etapa de Investigación Disciplinaria y Traslado para Alegatos Precalificatorios:

El cierre de la investigación disciplinaria se declara cuando se han recaudado las pruebas necesarias o se ha vencido el término de la investigación, y se ordena un traslado para que los sujetos procesales presenten alegatos precalificatorios.

Proceso de Cierre de la Investigación

1. **Declaración de Cierre:** Una vez que se han recopilado todas las pruebas o se ha cumplido el plazo establecido para la investigación, el funcionario competente declara el cierre de la misma. Esto se realiza mediante un auto que debe ser notificado a los interesados.
2. **Traslado para Alegatos:** Junto con la declaración de cierre, se ordena correr traslado por un término de diez días para que los sujetos procesales puedan presentar sus alegatos previos a la evaluación de la investigación. Este paso es crucial para garantizar el derecho de defensa de los involucrados

3. **Notificación:** La notificación del auto que cierra la investigación y ordena el traslado debe realizarse de manera efectiva, utilizando el medio más eficaz para asegurar que todos los sujetos procesales estén informados

Importancia del Proceso:

- **Derecho a la Defensa:** Este procedimiento asegura que los sujetos procesales tengan la oportunidad de presentar sus argumentos antes de que se tome una decisión final sobre la investigación disciplinaria.
- **Transparencia:** El proceso de cierre y traslado contribuye a la transparencia en la gestión de las investigaciones disciplinarias, permitiendo que todas las partes involucradas participen activamente en el proceso

4.1.4. Formulación del Pliego de Cargos: Una vez finalizada la investigación y si se encuentran méritos suficientes para ello, la autoridad disciplinaria formula el pliego de cargos. Este documento es de vital importancia, ya que en él se describen de manera clara y precisa los hechos presuntamente constitutivos de falta disciplinaria, las normas que se consideran infringidas, la calificación provisional de la falta (leve, grave o gravísima) y la forma de culpabilidad (dolo o culpa). El pliego de cargos constituye la base sobre la cual el investigado ejercerá su derecho de defensa, por lo que debe ser exhaustivo y congruente, respetando el principio de legalidad y tipicidad.

4.2. Fase de Juzgamiento

Una vez formulado el pliego de cargos, el proceso avanza a la fase de juzgamiento, que es donde se decide sobre la responsabilidad disciplinaria del investigado. La Ley 2094 de 2021 ha sido enfática en la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento, garantizando que el servidor público sea investigado por un funcionario y juzgado por otro diferente, independiente, imparcial y autónomo.

4.2.1. Etapa de Descargos y Probatoria: Recibido el pliego de cargos, el investigado o su defensor tienen el derecho y la oportunidad de presentar sus descargos, manifestando su versión de los hechos, contradiciendo las pruebas en su contra y aportando o solicitando la práctica de nuevas pruebas que consideren relevantes para su defensa.

La Ley 2094 de 2021, al adicionar un nuevo artículo 225B a la Ley 1952 de 2019, establece que, en el auto que decide aplicar el procedimiento ordinario, se dispondrá de un término de quince (15) días para que los sujetos procesales presenten descargos, así como aporten y soliciten pruebas. Vencido este

término, el funcionario competente resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas, siempre que cumplan con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad, y de oficio las que considere relevantes, según lo dispuesto en el artículo 225C adicionado a la Ley 1952 de 2019. Esta etapa es crucial para la búsqueda de la verdad material y el pleno ejercicio del derecho a la defensa y contradicción.

ARTÍCULO 225 A. Fijación del juzgamiento a seguir. Recibido el expediente por el funcionario a quien corresponda el juzgamiento, por auto de sustanciación motivado, decidirá, de conformidad con los requisitos establecidos en este artículo, si el juzgamiento se adelanta por el juicio ordinario o por el verbal. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

El juicio verbal se adelantará cuando el sujeto disciplinable 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.

También se seguirá este juicio por las faltas leves, así como por las gravísimas contempladas en los artículos 54, numerales 4 y 5; 55, numerales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 10; 56, numerales 1,2,3,5; 57, numerales 1, 2 ,3 ,5 y 11, 58, 60, 61 y 62, numeral 6.

PARÁGRAFO. En cualquiera de los eventos anteriores, el funcionario adelantará el proceso verbal, salvo que, por la complejidad del asunto, el número de disciplinables, el número de cargos formulados en el pliego, o la carencia de recursos humanos, físicos o dotacionales de la dependencia que debe cumplir la función de juzgamiento, dificulte el logro de los principios de celeridad, eficacia y economía procesal en el desarrollo de la actuación disciplinaria. En estos casos, el funcionario deberá motivar su decisión.

4.2.2. Alegatos de Conclusión y Fallo: Una vez agotada la etapa probatoria, los sujetos procesales tienen la oportunidad de presentar sus alegatos de conclusión. En estos alegatos, cada parte expone un resumen de su posición, valorando las pruebas practicadas y reiterando sus argumentos de defensa o acusación. Concluido este período, el funcionario de juzgamiento procede a emitir el fallo disciplinario, que puede ser absolutorio o sancionatorio. El fallo debe ser motivado y congruente con los cargos formulados.

4.3. Garantías Procesales Clave

A lo largo de todo el proceso disciplinario, existen garantías procesales fundamentales que buscan proteger los derechos del investigado y asegurar la legitimidad de la actuación.

4.3.1. Derechos del Investigado: La Ley 1952 de 2019 consagra una serie de derechos irrenunciables para el disciplinable, entre los que se destacan:

1. Acceder a la actuación en cualquier etapa.
1. Designar apoderado que lo represente y defienda sus intereses.

1. Ser oído en versión libre en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.
1. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas, e intervenir en su práctica.
1. Rendir descargos una vez formulado el pliego de cargos.
1. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello, como el recurso de apelación contra el fallo de primera instancia.
1. Obtener copias de la actuación.
1. Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera o única instancia.

4.3.2. Notificaciones y Recursos: Todas las decisiones relevantes dentro del proceso deben ser debidamente notificadas al investigado y a su defensor, garantizando su conocimiento y la posibilidad de ejercer los recursos pertinentes. El fallo de primera instancia es susceptible del recurso de apelación, que permite que una autoridad diferente revise la decisión, garantizando la doble conformidad.

4.3.3 Nulidades como Salvaguarda del Debido Proceso: Las nulidades son mecanismos procesales que buscan invalidar actuaciones que no se ajustaron a las formas esenciales del proceso o que violaron derechos fundamentales del investigado. Su declaratoria es una salvaguarda del debido proceso y una herramienta para corregir vicios que afecten la validez de la actuación disciplinaria.

V. La Decisión Disciplinaria: Criterios para su Adopción

La culminación del proceso disciplinario es la decisión, que se materializa en el fallo. Este no es un acto discrecional, sino una determinación que debe ser el resultado de un análisis riguroso y fundamentado de los hechos, las pruebas y el marco jurídico aplicable. La Ley 1952 de 2019 establece los criterios esenciales que deben guiar la adopción de un fallo disciplinario justo y motivado.

5.1. Análisis de la Falta

La calificación de la falta es un paso determinante en la decisión disciplinaria, ya que de ella dependerá la naturaleza y severidad de la sanción a imponer.

5.1.1. Calificación de la Falta (Leve, Grave, Gravísima): El funcionario de juzgamiento debe analizar si la conducta del servidor público se adecúa a alguna de las descripciones típicas establecidas en la ley como falta disciplinaria. Estas faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas, en función del grado de afectación del deber funcional, la trascendencia social de la falta, el perjuicio

causado, la modalidad de la conducta (acción u omisión), y la existencia de dolo o culpa. Una correcta calificación es esencial para la justicia del fallo.

5.1.2. Criterios de Graduación de la Sanción: Una vez calificada la falta, se procede a la graduación de la sanción, es decir, a determinar la medida específica dentro de los rangos previstos en la ley. Para ello, se deben considerar diversos criterios, como el grado de culpabilidad, la naturaleza y gravedad de la falta, los antecedentes disciplinarios del investigado, la trascendencia social de la falta, el daño causado y el comportamiento del servidor público durante el proceso. El principio de proporcionalidad y razonabilidad, consagrado en el artículo 6 de la Ley 1952 de 2019, es un eje fundamental en este análisis, asegurando que la sanción sea adecuada y justa en relación con la conducta infractora.

5.2. Valoración Probatoria

La decisión disciplinaria debe estar sólidamente respaldada por el material probatorio legalmente recaudado y valorado.

5.2.1. La Búsqueda de la Verdad Material: El proceso disciplinario tiene como una de sus finalidades la búsqueda de la verdad material. Esto implica que la autoridad disciplinaria no puede limitarse a lo formal, sino que debe indagar a fondo para establecer cómo ocurrieron realmente los hechos y la responsabilidad del investigado.

5.2.2. Sana Crítica como Método de Valoración: Las pruebas no se valoran de manera aislada, sino en conjunto, aplicando las reglas de la sana crítica. Esto significa que el funcionario debe analizar cada prueba de forma lógica, con base en la experiencia y el conocimiento científico, ponderando su credibilidad y su fuerza demostrativa. La valoración probatoria debe ser objetiva y exenta de prejuicios.

5.3. Motivación del Fallo

Uno de los pilares del debido proceso es la motivación del fallo. El artículo 19 de la Ley 1952 de 2019 establece que toda decisión de fondo deberá motivarse. Un fallo disciplinario no es válido si no explica las razones de la decisión.

4. **Deber de Fundamentar Todas las Decisiones de Fondo:** El fallo disciplinario, ya sea sancionatorio o absolutorio, debe contener una exposición clara y detallada de los fundamentos fácticos y jurídicos que lo sustentan. Según el artículo 225F de la Ley 1952 de 2019, el fallo debe incluir un análisis de las pruebas en que se basa, un análisis y valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones presentadas, la fundamentación de la calificación de la falta, el análisis de la ilicitud del comportamiento, el análisis de culpabilidad, las razones de la sanción o de la absolución, y la exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.
5. **Congruencia entre Cargos y Fallo:** El principio de congruencia, establecido en el artículo 20 de la Ley 1952 de 2019, es una garantía esencial para el disciplinado. Este principio prohíbe que el servidor público sea declarado responsable por hechos o faltas disciplinarias que no fueron formulados en el pliego de cargos. La decisión debe ceñirse estrictamente a los cargos imputados, sin perjuicio de la posibilidad de su variación, siempre que se respeten los derechos del investigado. La congruencia garantiza que la defensa del disciplinado se enfoque en los hechos por los cuales realmente está siendo juzgado, evitando sorpresas procesales que puedan vulnerar el debido proceso

VI. Conclusiones

Hemos recorrido a lo largo de esta conferencia los pilares fundamentales que sustentan la potestad disciplinaria del Estado colombiano, una herramienta esencial para el correcto funcionamiento de nuestra administración pública. Hemos comprendido que esta potestad, manifestación del ius puniendi estatal, no busca simplemente castigar, sino garantizar que los principios de moralidad, eficacia, transparencia, imparcialidad y lealtad que rigen la función pública sean una realidad palpable en el día a día de nuestro servicio.

Hemos destacado la importancia de un marco normativo robusto, con la Constitución Política como faro, y las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021 como instrumentos claves. La Ley 2094 de 2021, en particular, ha marcado un hito al consolidar la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento, reforzando el debido proceso y la imparcialidad en la toma de decisiones.

Los principios rectores, como la legalidad, el debido proceso, la ilicitud sustancial y la culpabilidad, son la brújula que orienta cada actuación, asegurando que solo se sancione a quien realmente ha incurrido en una falta, con la debida observancia de sus derechos y garantías. Hemos analizado cómo estos principios se materializan en cada etapa del proceso, desde la indagación hasta el fallo, y

cómo la motivación y congruencia de las decisiones son esenciales para su legitimidad.

Servir al Ministerio del Deporte implica una responsabilidad inmensa. Ustedes, como servidores públicos, son los custodios de los valores que el deporte representa: la disciplina, el juego limpio, el respeto, la sana competencia y la búsqueda de la excelencia. El correcto ejercicio de la función pública, en estricto apego a los principios y normas que hemos analizado, no es solo un imperativo legal, sino una extensión natural de esos mismos valores deportivos.

Los invito a reflexionar sobre la ética y la responsabilidad inherentes a su labor. Cada decisión, cada acción que tomen, impacta directamente en la confianza ciudadana y en la efectividad de los programas y políticas que benefician a nuestros deportistas y a la sociedad en general. La integridad no es negociable; es el cimiento sobre el cual se construye un servicio público robusto y digno de la confianza de todos los colombianos.

Les agradezco profundamente su atención y participación en esta jornada. Espero que los conocimientos compartidos hoy les permitan fortalecer su comprensión y aplicar con mayor rigor y justicia los principios que rigen la potestad disciplinaria del Estado.