



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA
Municipio de Bucaramanga

**GOBERNAR
ES HACER**

INFORME ANTE EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA
Segundo trimestre 2022 - Oficina de Control Interno Disciplinario
Alcaldía de Bucaramanga

1. <u>PRESENTACIÓN</u>	03
2. <u>MARCO LEGAL</u>	04
3. <u>MISIÓN</u>	04
4. <u>FUNCIONES</u>	05
5. <u>PERSONAL DE LA OCID</u>	06
6. <u>PROCESOS DISCIPLINARIOS</u>	06
6.1. <u>ESTADO ACTUAL DE EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS ACTIVOS</u>	07
6.2. <u>EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS EN INDACIÓN PREVIA O INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA</u>	08
6.3. <u>EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS EN PLIEGO DE CARGOS O CITACIÓN A AUDIENCIA</u>	09
6.4. <u>EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS EN SEGUNDA INSTANCIA</u>	10
7. <u>GESTIÓN SEGUNDO TRIMESTRE 2022</u>	10
7.1. <u>PREVENCIÓN – SOCIALIZACIONES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO ÚNICO</u>	10
7.2. <u>GESTIÓN DISCIPLINARIA EN FASE DE INSTRUCCIÓN</u>	13
7.3. <u>P.Q.R.S.D. RECIBIDAS</u>	14
7.4. <u>PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</u>	15
7.5. <u>ADECUACIÓN DE LAS INSTALACIONES DE LA O.C.I.D.</u>	15
7.6. <u>QUEJAS RECIBIDAS</u>	16
8. <u>CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN</u>	18
9. <u>AVANCE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</u>	18

El presente Informe describe la gestión realizada por la oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, desde el primero (1) de enero hasta el treinta (30) de junio de 2022.

1. PRESENTACIÓN

Desde el 11 de febrero de esta anualidad, cuando se me concedió la oportunidad de estar a cargo de tan magna oficina como lo es la de control interno disciplinario, en el acto de posesión juré cumplir a cabalidad la constitución, las leyes y por supuesto, las responsabilidades que exige el cargo.

Por ello con esta entrega del segundo informe trimestral del año 2022, que comprende la acciones adelantadas en nuestra oficina entre los meses de abril a junio, presento al Honorable concejo municipal de Bucaramanga, todas las actividades realizadas, que van desde el cumplimiento legal de parámetros para la efectiva gestión pública, como la participación activa en el MIPG, plan anticorrupción entre otros; hasta la etapa preventiva ordenada en el manual de funciones, que nos limita a la profunda capacitación y por su puesto la investigación de la conducta oficial de los servidores públicos del nivel central de la administración y los docentes y directivos adscritos a la secretaria de educación de Bucaramanga.

El informe de gestión que presentamos, plasma en cantidades de nuestros procesos en cada una de sus etapas, por ello cada providencia que salga del despacho de la OCID, reviste la suficiencia jurídica, encaminada a respetar los derechos fundamentales de quienes son investigados y por su puesto de los quejosos quienes son nuestros sujetos pasivos, dado a que reclaman un comportamiento basado en la ética de servicio público. Dicho lo anterior es imperioso recordarles a nuestros cabildantes, que dentro de las garantías del proceso disciplinario debe respetarse la reserva legal¹ de todos los expedientes; es decir nuestra comunicación en el presente informe detallará las cantidades, la forma, las etapas y el direccionamiento de la investigación, sin llegar a tocar o develar datos ultrasensibles que puedan perjudicar el debido proceso, en especial aquellos que revisten derechos personalísimos.

También informaremos sobre otras acciones adelantadas por nuestra gestión, que si bien es cierto no comportan actos medibles de gestión a gran escala, si nos ofrecen calidad y garantías para un entorno laboral, basados en el respeto de quienes acuden a nuestra oficina y por supuesto comodidad y dignidad para nuestro equipo de profesionales.

¹ Artículo 115 de la ley 1952 de 2019.

2. MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	
LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
LEY 599 DE 2000	Por la cual se expide el Código Penal
LEY 734 DE 2002	<u>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.</u>
LEY 906 DE 2004	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.
LEY 1437 DE 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
LEY 1474 DE 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
LEY 1564 DE 2012	Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.
LEY 1801 DE 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
LEY 1882 DE 2018	Por la cual se adicionan, modifican y dictan disposiciones orientadas a fortalecer la contratación pública en Colombia, la ley de infraestructura y se dictan otras disposiciones.
LEY 1952 DE 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
LEY 2094 DE 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones Norma de acogió decreto 806 de 2022
DECRETO 1656 DE 2021	Por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 2094 de 2021 "Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones"
NORMAS Y DECRETOS EXPEDIDOS CON OCASIÓN A LA CONTINGENCIA DENOMINADA CORONAVIRUS, COVID-19	
DECRETO 491 DE 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
RESOLUCIÓN 666 DEL 24 DE ABRIL DE 2020	Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.

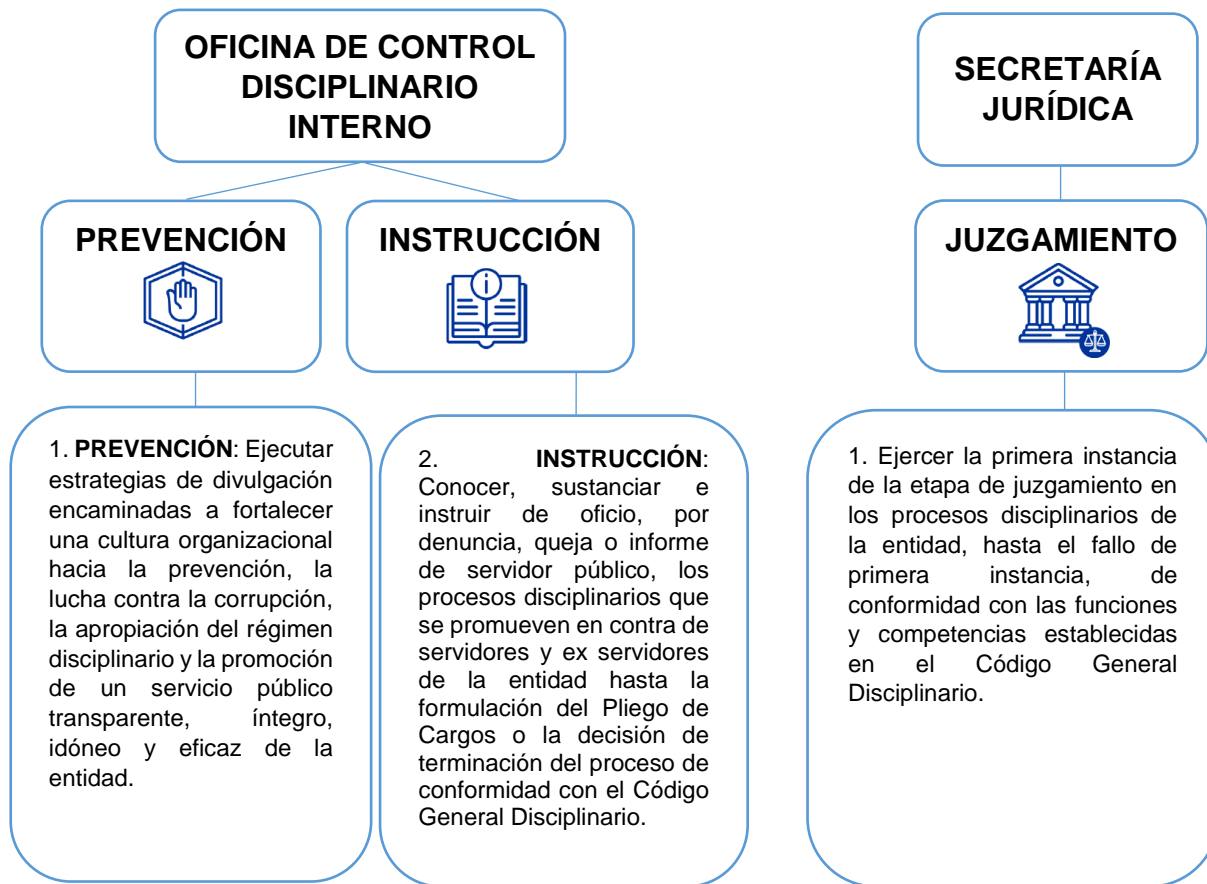
3. MISIÓN

Recibir y tramitar las quejas, informes y demás documentos o noticias que hagan referencia a conductas disciplinarias de servidores y ex servidores públicos en razón, con ocasión o como consecuencias de las funciones, el cargo o el servicio; con la finalidad de investigar, los procesos disciplinarios que deben adelantarse contra, funcionarios del nivel central, trabajadores oficiales, docentes, directivos docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas del Municipio de Bucaramanga.

Así mismo, adelantar las actividades necesarias concernientes a sensibilizar a los funcionarios públicos a evitar la comisión de conductas con connotación disciplinaria.

4. FUNCIONES

A continuación se describe la forma en que opera el Control Disciplinario Interno en la administración municipal:



SEGUNDA INSTANCIA – DESPACHO DEL ALCALDE

El expediente conocido en primera instancia estará sujeto a recurso de apelación cuando se emita en instrucción decisión de terminación del proceso o en juzgamiento decisión de fallo sancionatorio o absolutorio. Para estos casos el expediente será remitido al despacho del Alcalde municipal desde donde se pronunciará mediante fallo de segunda instancia.

DOBLE CONFORMIDAD – PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias. (Art. 93 L. 1952 de 2019).

Este modelo o diseño funcional responde a los factores de competencia definidos en el nuevo código General Disciplinario que entró en vigencia desde el pasado 29 de marzo de 2022, y atendiendo las recomendaciones de la Procuraduría General de la Nación y del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. PERSONAL DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Para el funcionamiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno, durante el periodo de enero a junio de 2022, esta dependencia estuvo conformada por el siguiente personal:

CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
<i>Jefe de Oficina</i>	Libre nombramiento y remoción	1
<i>Profesional universitario (abogados)</i>	Carrera Administrativa	1
<i>Auxiliar administrativo</i>	Carrera Administrativa	1
<i>Contratistas de servicios profesionales (abogados)</i>	Contrato de prestación de servicios	3
<i>Contratista de apoyo a la gestión</i>	Contrato de prestación de servicios	3
<i>Judicante (ad honorem)</i>	Judicatura ad honorem	1
<i>Practicante de archivo</i>	Práctica de archivo	1

Como jefe de oficina ejerzo la supervisión de los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, siendo esta la única actividad contractual en la que participo toda vez que esta dependencia no tiene facultades ordenadoras del gasto por lo que el presupuesto así como la gestión contractual se desarrolla desde la Secretaría Administrativa.

6. PROCESOS DISCIPLINARIOS

Es importante indicar que, la Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expidió el Código General Disciplinario (CGD), limitó la posibilidad de suministrar información específica de los expedientes disciplinarios por razón de la reserva legal que caracteriza a este tipo de procedimientos y que impone a este operador disciplinario la obligación de procurar esta garantía legal en busca de amparar los Derechos al buen nombre, dignidad humana, honra, presunción de inocencia, intimidad y debido proceso de los sujetos procesales como únicos facultados legalmente para intervenir en la actuación disciplinaria como lo dispone el artículo 109:

***ARTÍCULO 109. Sujetos procesales en la actuación disciplinaria.** Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor, el Ministerio Público (...).*

Esta limitación que se predica en razón a la reserva legal se definió así:

***ARTÍCULO 115 Reserva de la actuación disciplinaria.** En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.*

El disciplinado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición.

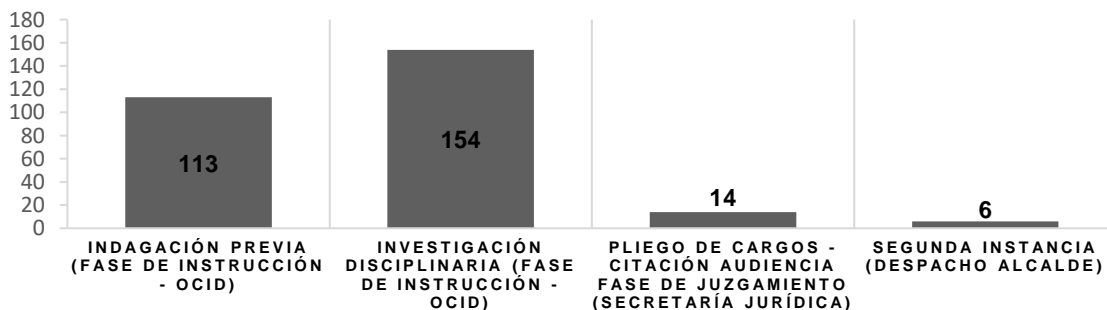
Como se puede observar, la norma citada prevé que la actuación disciplinaria será reservada hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, por consiguiente, dicha reserva se viola cuando, estando en etapa de Indagación Previa o investigación disciplinaria, se pone en conocimiento de personas que no tienen reconocida la calidad de sujetos procesales, un hecho puntual, una diligencia o una prueba recaudada en la fase de instrucción procesal.

Por todo lo anterior, se presentará la información de los expedientes disciplinarios que están bajo el amparo legal de reserva legal de forma generalizada y estadística sin vulnerar esta garantía y posteriormente se enunciarán los expedientes disciplinarios cuya actuación ha superado la etapa de reserva, a fin de garantizar el ejercicio del control del poder político que le asiste a cualquier ciudadano, a sabiendas que este integra el núcleo esencial del Derecho de participación política que establece el artículo 40 de la Constitución Política.

En esta oficina de Control Disciplinario Interno con corte a 30 de junio de 2022, se registraron un total de **287** expedientes disciplinarios en estado ACTIVO, en las fase de INSTRUCCIÓN (267), JUZGAMIENTO (14) y, SEGUNDA INSTANCIA (6).

La información que se presentará a continuación se extrae de la base de datos oficial de la OCID, en la cual se especifica el estado actual de cada expediente disciplinario, las secretarías y/o dependencias implicadas así como las presuntas conductas cometidas, los expedientes sobre los cuales se ha levantado la reserva legal, y los que se encuentran en trámite de segunda instancia.

6.1. ESTADO ACTUAL DE EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS ACTIVOS

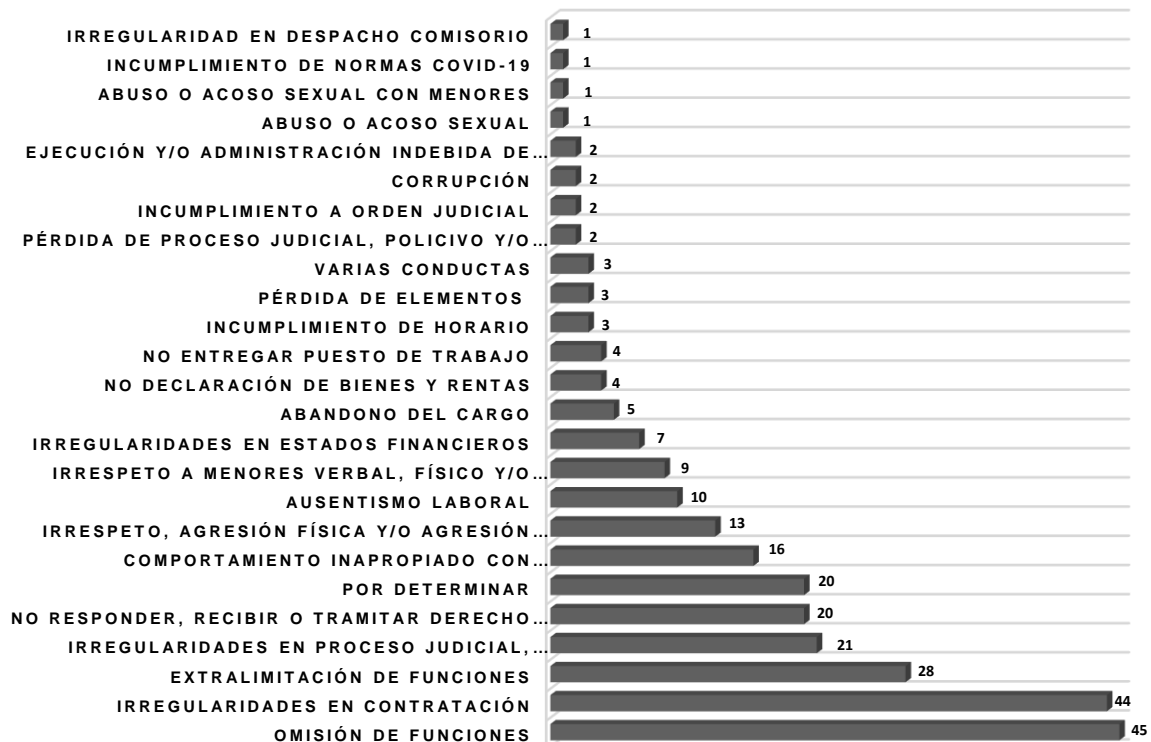


6.2. EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS EN INDAGACIÓN PREVIA E INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA (FASE DE INSTRUCCIÓN - OCID)

La siguiente gráfica muestra las secretarías, oficinas y/o dependencias a las que se encuentran o se encontraron vinculados los servidores o ex servidores públicos para la fecha de los hechos que son objeto de investigación.



Se presenta ahora, una breve descripción general de los hechos que son objeto de investigación en los expedientes disciplinarios en esta etapa de instrucción.



Esta identificación permitir conocer el estado actual de los expedientes disciplinarios y obtener los datos necesarios donde se intensifican las capacitaciones del Código General Disciplinario, atendiendo los hechos y las conductas más frecuentes en búsqueda de disminuir estas situaciones que afectan la marcha efectiva y buen nombre de la administración municipal. Gestión que se informará más adelante.

6.3. EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS EN PLIEGO DE CARGOS O CITACIÓN A AUDIENCIA (FASE DE JUZGAMIENTO – SECRETARÍA JURÍDICA)

Durante el segundo trimestre se han remitido 14 expedientes disciplinarios al área de juzgamiento ubicada en la Secretaría Jurídica, que se encuentran en estado de Pliego de Cargos (13) o Citación a Audiencia (1).

Se relacionan a continuación los expedientes en estado de Pliego de Cargos o Citación a Audiencia remitidos a la Secretaría Jurídica durante el segundo trimestre vigencia 2022.

RADICADO	HECHOS	SECRETARÍA
4046 - 2018	Presunta extralimitación al proferir decisión del 22 de septiembre de 2017, con la cual declara presuntamente la nulidad de lo actuado desde el auto del 07 de noviembre de 2014 inclusive, al parecer desconociendo que las decisiones de los inspectores policía, una vez ejecutoriadas presuntamente hacen tránsito a cosa juzgada, y por lo tanto, con su presunto actuar posiblemente atenta contra el principio de seguridad jurídica y debido proceso de las partes.	Interior
4096 - 2018	Al parecer al cierre de la vigencia fiscal a 31 de diciembre de 2017, no se registró en el libro auxiliar de bancos la consignación transferida por la Secretaría de Educación de Bucaramanga en la vigencia 2017, por un valor de cinco millones de pesos (\$5.000.000) el día 21 de diciembre de 2017, en la cuenta del Banco Bogotá No. 301066999.	Educación
4109 - 2018	Presunta omisión de actuar de manera diligente en decretar el incumplimiento del contrato, el siniestro e imponer las sanciones y multas a las que hubiera lugar, y, asimismo, realizar los trámites para la liquidación del contrato No. 107 del 2015.	Salud y medio ambiente
4151 - 2018	Al parecer faltar a su deber como servidor Público de cumplir y hacer que se cumplan los deberes Constitucionales, y las leyes que demarcan la gratuidad de la educación y sus servicios complementarios, al pedir dinero a sus estudiantes para fotocopias y Cds los cuales no fueron entregados.	Educación
4210 - 2019	Presunto incumplimiento de deberes de los servidores públicos, al omitir presentar de manera oportuna y completa dentro de los 15 días hábiles siguientes al retiro de su cargo, cualquiera que hubiere sido la causa de ello, el acta informe de gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos a su cargo de acuerdo a lo señalado en la Ley 951 de 2005, a quienes los sustituyan legalmente en sus funciones.	Hacienda
4255 - 2019	Al parecer no dio trámite al recurso de apelación interpuesto el día 31 de julio de 2018, contra el fallo proferido por su despacho el día 30 de julio de 2018.	Interior
4266 - 2019	Presunta extralimitación al proferir la Resolución No. 17628A- 0499-1 del 03 de abril de 2019[1], con la cual decretó la Caducidad de la Acción y de la facultad sancionatoria, ordenando el Archivo Definitivo del proceso policivo radicado No. 17628A, bajo el argumento que no hubo decisión de fondo por parte de la administración, cuando el proceso policivo en comento, tuvo decisión de primera instancia con Resolución No. 044 del 15 de mayo de 2017, la cual cobró ejecutoria en el mes de septiembre de 2018, y por lo tanto, con su actuar, el disciplinado atenta contra los principios de seguridad jurídica, cosa juzgada y debido proceso de las partes.	Interior
4330 - 2019	Al parecer no tomó las medidas necesarias para vigilar y salvaguardar los bienes que le fueron encomendados integrantes del inventario de elementos adscritos al cargo público que ostentaba.	Educación
4366 - 2019	Presunta omisión de deber de realizar el trámite posiblemente dispuesto en el Manual de Contratación del municipio en lo relacionado a las modificaciones contractuales, al presuntamente haber agregado dos (2) rutas escolares, posiblemente a la ejecución del contrato mencionado, que al parecer no fueron previstas en los estudios previos ni en el pliego de condiciones definitivo.	Educación
4386 - 2019	Al parecer no hizo control, fiscalización, liquidación, discusión, recaudo, devolución y cobro de la cartera del impuesto alumbrado público reportada por la "ESSA".	Hacienda

4387 - 2019	Presuntamente haber incurrido en falta disciplinaria por la conducta que desplegó el día 11 de junio de 2019 entre las 3:00 pm y las 5:30 pm al llevar a dos estudiantes menores de dieciocho años a un establecimiento comercial exclusivo para adultos.	Educación
4389 - 2019	Presuntamente no verificar el envío de citaciones que debían remitirse al citado, para poder celebrar la audiencia donde se fijaban custodia y cuota de alimentos de menores de edad	Interior
4431 - 2019	Al parecer no reportó para la presentación del Examen de Estado de la Educación Media, la totalidad de los estudiantes que se encontraban matriculados y finalizando el grado undécimo y al parecer no colaboró con el ICFES en los procesos de inscripción en los meses de abril y mayo de 2019 de los estudiantes.	Educación
4517 - 2019	Presuntamente abandonó su cargo, servicio y función al no presentarse a laborar los días 3, 5 y 6 de diciembre de 2019, 13, 16, 17 y 20 de enero de 2020 y 07, 12, 13, y 14 de febrero de 2020.	Educación

6.4. EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS EN SEGUNDA INSTANCIA (DESPACHO ALCALDE)

Los expedientes que se relacionan a continuación se encontraban en trámite de segunda instancia con corte a 30 de junio de 2022.

El alcalde de la administración municipal tiene la facultad legal de nulitar, confirmar, modificar o revocar la decisión adoptada en primera instancia.

Los fallos de primera instancia aquí relacionados fueron proferidos previo a la entrada en vigencia del nuevo Código General Disciplinario, toda vez que a partir del 30 de marzo de 2022, la facultad legal de proferir este tipo de decisiones quedó bajo la dirección de la Secretaría Jurídica en la fase de Juzgamiento.

RADICADO	CONDUCTA SANCIONADA	DETALLE DEL FALLO
4021-2018	Ausentismo laboral y percibir remuneración oficial por servicios no prestados	Suspensión por el término de dos (2) meses
4089-2018	Extralimitación de funciones por cobro de dineros	Suspensión por el término de un (01) mes
4070-2018	Agresión física a estudiantes	Suspensión por el término de un (01) mes
3764-2017	Llegadas tarde (3 investigados)	Absolutorio Amonestación Amonestación
4261-2019	Irregularidades en contratación	Absolutorio
4355-2019	Incumplimiento del reglamento interno de la Institución	Suspensión por el término de un (01) mes

7. GESTIÓN SEGUNDO TRIMESTRE 2022

7.1. PREVENCIÓN - SOCIALIZACIONES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO ÚNICO

El Control Disciplinario al interior de la Administración Municipal de Bucaramanga, busca que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad mediante el poder punitivo del Estado frente a las violaciones de la Constitución, la ley o los reglamentos por parte de los servidores públicos. Sin embargo, esta no es la única

competencia funcional asignada a esta dependencia pues la Ley, la jurisprudencia y el manual específico de funciones, definieron que esta dependencia también tendría competencia preventiva únicamente en el sentido de divulgación, socialización y capacitación del Código General Disciplinario cuyo objetivo es disminuir o minimizar la ocurrencia de hechos que constituyan falta disciplinaria.

En este sentido, la Corte Constitucional definió este factor funcional así:

- ***Sentencia C-673-15;** Respecto a la función preventiva, el jefe de control interno disciplinario de una entidad estatal es el encargado de proponer, trazar y coordinar políticas, planes y programas institucionales, orientados a prevenir y minimizar la ocurrencia de faltas disciplinarias por parte de los servidores públicos de la entidad (...) Con tal actuar lo que se busca es concientizar y evitar que el servidor que ejerce funciones públicas incurra en conductas sancionables o que impidan el cumplimiento de sus responsabilidades. Así, los planes y políticas fijados propenden por menguar el riesgo de comisión de faltas disciplinarias que generen un impacto en el ejercicio adecuado, transparente y eficiente de la función pública.*

El Decreto 0042 del 29 de marzo de 2022, mediante el cual se modificó el Manual Específico de funciones de La administración municipal:

- ***Descripción de funciones #2,** Dirigir las acciones de promoción y divulgación de las normas disciplinarias y demás que sean requeridas con el fin de prevenir la ocurrencia de conductas disciplinarias, según normas y procedimientos correspondientes.*

Durante el primer trimestre se logró capacitar a **488** entre funcionarios y contratistas de la administración municipal.

Durante el segundo trimestre, esta dependencia logró ejecutar estrategias de divulgación encaminadas a fortalecer la cultura organizacional hacia la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público transparente, íntegro, idóneo y eficaz de la entidad.

El anterior ejercicio logró aumentar significativamente el número de servidores públicos capacitados como se muestra a continuación:

#	DIRIGIDA A	FECHA
1	Docentes Secretaría de Educación	28 de abril de 2022
2	Funcionarios Sindicato ASTDEMP	29 de abril de 2022
3	Funcionarios y contratistas Tránsito de Bucaramanga	02 de mayo de 2022
4	Funcionarios y contratistas INVISBU	02 de mayo de 2022
5	I.E. Nacional de Comercio (Docentes y administrativos)	03 de mayo de 2022
6	I.E. Santander (Docentes y administrativos)	03 de mayo de 2022
7	I.E. Miraflores (Docentes y administrativos) Mañana y tarde	06 de mayo de 2022
8	I.E. Bicentenario (Docentes y administrativos)	10 de mayo de 2022
9	Laboratorio ambiental Sec. Salud. (Campo hermoso)	12 de mayo de 2022
10	I.E. Comuneros (Docentes y administrativos)	17 de mayo de 2022
11	I.E. Jorge Eliecer Gaitán (Docentes y administrativos)	19 de mayo de 2022
12	I.E. José Celestino Mutis (Docentes y administrativos)	23 de mayo de 2022
13	I.E. Rural Bosconia	24 de mayo de 2022

14	I.E. San José de la Salle	25 de mayo de 2022
15	Inducción y reinducción funcionarios y contratistas	27 de mayo de 2022
16	I.E. La Juventud (Docentes y administrativos)	31 de mayo de 2022
17	I.E. Inem (Docentes y administrativos)	02 de junio de 2022
18	I.E. Politécnico	07 de junio de 2022
19	I.E. Gustavo Cote Uribe (Docentes y administrativos)	08 de junio de 2022
20	I.E. Inem (Docentes y administrativos)	09 de junio de 2022
21	I.E. Inem (Docentes y administrativos)	10 de junio de 2022
22	Servidores públicos administración municipal	10 de junio de 2022
23	I.E. Las Américas (Docentes y administrativos)	13 de junio de 2022
24	I.E. Centro Piloto Simón Bolívar (Docentes y administrativos)	13 de junio de 2022
25	I.E. Santo Ángel (Docentes y administrativos)	13 de junio de 2022
26	I.E. Villas de san Ignacio (Docentes y administrativos)	14 de junio de 2022
27	I.E. Andrés Páez de Sotomayor (Docentes y administrativos)	14 de junio de 2022
28	I.E. Aurelio Martínez Mutis (Docentes y administrativos)	14 de junio de 2022
29	I.E. Luis Carlos Galán Sarmiento (Docentes y administrativos)	15 de junio de 2022
30	I.E. Campo Hermoso (Docentes y administrativos)	15 de junio de 2022
31	I.E. Claveriano (Docentes y administrativos)	16 de junio de 2022
32	I.E. Club Unión (Docentes y administrativos)	16 de junio de 2022
33	I.E. Gabriela Mistral (Docentes y administrativos)	16 de junio de 2022
34	I.E. Virtual – Servidores público administración central	24 de junio de 2022

Este ejercicio logró la capacitación de aproximadamente **2.040** servidores públicos de la administración municipal entre funcionarios, contratistas, docentes y directivos.

En cuanto a cumplimiento de gestión, se logró la meta definida en acuerdos de gestión donde como jefe de oficina suscribí el plan de trabajo a realizar durante la vigencia 2022, acordando la programación y realización de cuatro socializaciones dirigidas a servidores públicos de la administración municipal.

El incremento o cantidad superada notoriamente obedece a la evidente necesidad que observé durante el ejercicio como jefe de oficina, con ocasión al alto número de expedientes disciplinarios, quejas recibidas, y casos repetitivos especialmente en las Instituciones educativas oficiales, y que se logró intensificando las capacitaciones, charlas o socializaciones del régimen disciplinario de los servidores públicos con el único propósito de sensibilizar a estos a evitar incurrir en situaciones que puedan culminar en el inicio de una investigación disciplinaria en su contra, explicando los casos más recurrentes, y las formas en las que se puede evitar incurrir en ellos.

Por otro lado, con apoyo de los profesionales que hacen parte del equipo de trabajo de la OCID, se asistió a la *primera sesión del Comité Interno para la prevención de la violencia sexual en entornos escolares*, llevada a cabo el día 10 de mayo de 2022, en las Instalaciones de la Secretaría de Educación, cuyo objetivo fue socializar los aspectos relevantes que se deben tener en cuenta cuando se presentan hechos con connotación sexual en instituciones educativas a fin de que sean priorizados y exponer las situaciones particulares garantizando la reserva legal en los casos más

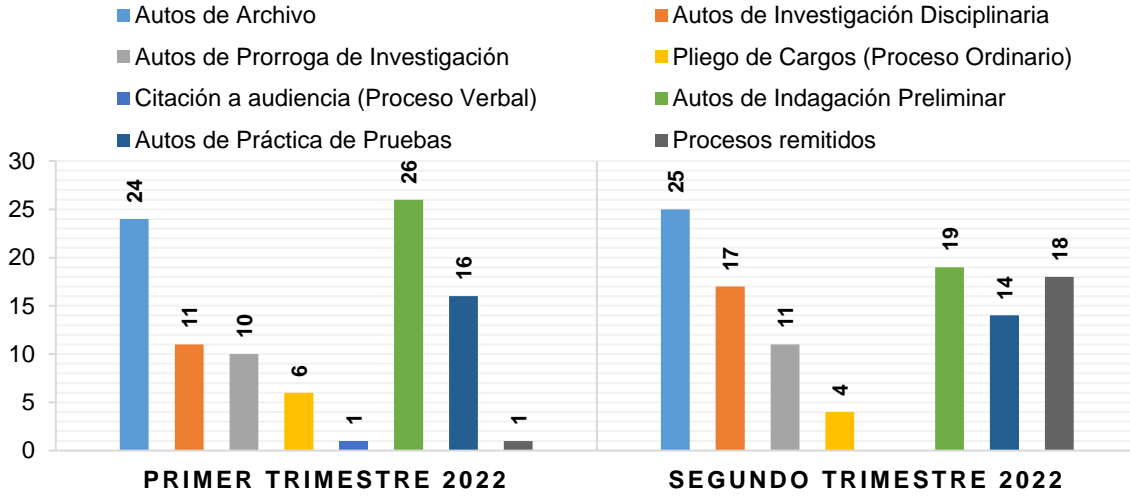
sensibles que se llevan a la fecha a fin de adelantar las acciones necesarias que busquen minimizar la ocurrencia o realización de estos hechos.



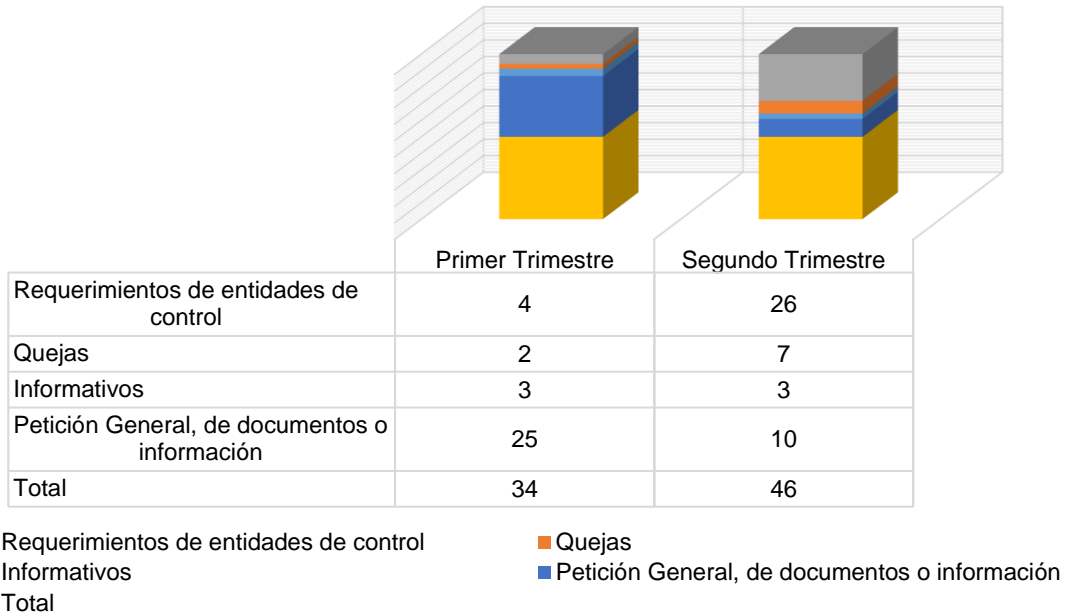
7.2. GESTIÓN DISCIPLINARIA EN FASE DE INSTRUCCIÓN

Como se ha mencionado, a partir de la entrada en vigencia del nuevo Código General Disciplinario, esta dependencia solo tiene competencia para adelantar las actuaciones disciplinarias hasta la formulación del Pliego de Cargo, momento en el cual el expediente debe ser remitido a la fase de juzgamiento ubicada en la Secretaría Jurídica.

En razón a lo anterior, a continuación se enunciarán las actuaciones disciplinarias realizadas en fase de INSTRUCCIÓN, durante el segundo trimestre de la siguiente manera:



7.3) P.Q.R.S.D. RECIBIDAS

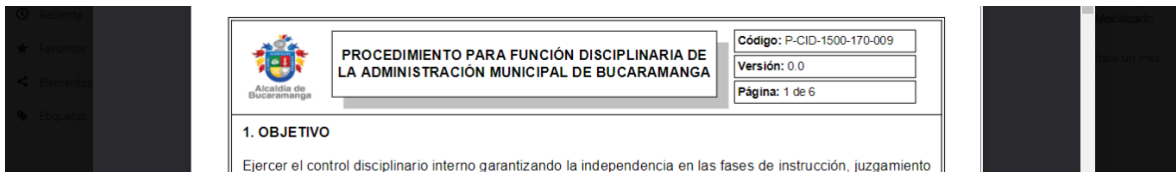


Cada petición fue resuelta dentro los términos legales asignados garantizando al peticionario el Derecho a obtener información de fondo, clara, precisa, congruente y debidamente notificada en cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

7.4) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Durante el segundo trimestre esta dependencia implementó el **PROCEDIMIENTO DE LA FUNCIÓN DISCIPLINARIA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**, donde se consignó cada una de las etapas del proceso disciplinario, los intervinientes y participación en cada fase y demás características del mismo atendiendo las características y novedades del nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).

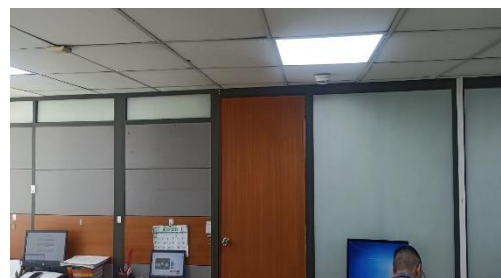
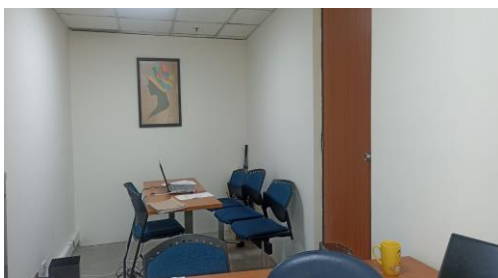
En este procedimiento quedó contemplado la función disciplinaria desde la fase de instrucción, juzgamiento y segunda instancia donde operan la Oficina de Control Disciplinario Interno, la Secretaría Jurídica y el Despacho Alcalde.



7.5) ADECUACIÓN DE LAS INSTALACIONES DE LA O.C.I.D.

Durante los meses de abril y mayo se requirió apoyo al personal de la Subsecretaría Administrativa de Bienes y Servicios a fin de adecuar el espacio físico al interior de la Oficina de Control Disciplinario Interno con las exigencias que introdujo el nuevo Código General Disciplinario.

Esta gestión permitió la adecuación de un espacio físico donde se realizan las audiencias presenciales o virtuales garantizando la salvaguarda de las declaraciones testimoniales y su contenido y aislando el sonido a nivel interno y externo lo que permite ahora realizar una práctica probatoria a fin de los postulados que exige la realización de este tipo de pruebas.



Además de lo anterior, se creó un espacio físico exclusivo del archivo de gestión de la OCID, siguiendo las recomendaciones y sugerencias del personal de la Oficina de Archivo Central, con todas las exigencias que requieren este tipo de espacios como custodia, cuidado, aseguramiento, estanterías y cajas de archivo.



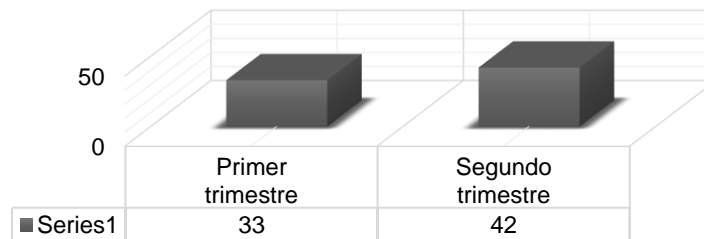
La Oficina de Seguridad y Salud en el trabajo avaló los espacios físicos asignados para la realización de las actividades laborales del equipo de trabajo de la OCID.

7.6) QUEJAS RECIBIDAS

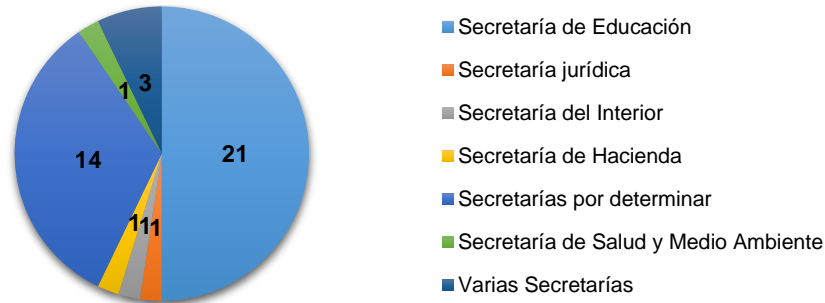
La OCID cuenta con los siguientes canales de recepción de quejas disciplinarias en contra de servidores o ex servidores públicos de la administración central municipal:

- Aplicativo digital <https://pqr.bucaramanga.gov.co/>, seleccionando la opción *queja* o *queja anónima*, según el interés particular del quejoso.
- En el Centro de Atención Municipal Especializado (CAME), en el módulo de recepción de PQRSD, donde un funcionario realizará el trámite de radicación de PQRSD.
- Correo electrónico contactenos@bucaramanga.gov.co.
- Correo electrónico cdisciplinario@bucaramanga.gov.co.
- Personalmente en el Centro Administrativo Municipal, ubicado en la calle 35 No. 10 – 43, edificio fase I, piso 1, Oficina de Control Interno Disciplinario, en el horario de lunes a jueves de 7:30 a 5:00 p.m. viernes 7:00 a 4:00 pm.

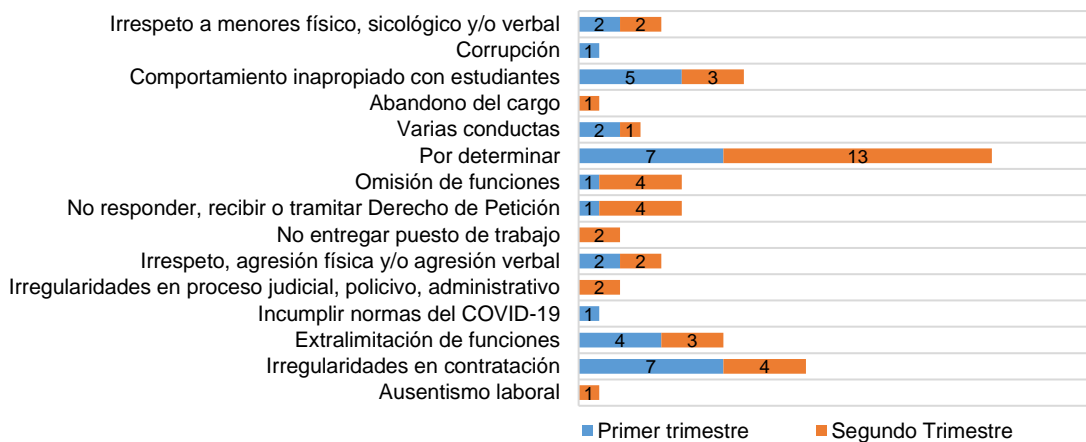
CANTIDAD DE QUEJAS RECIBIDAS AÑO 2022



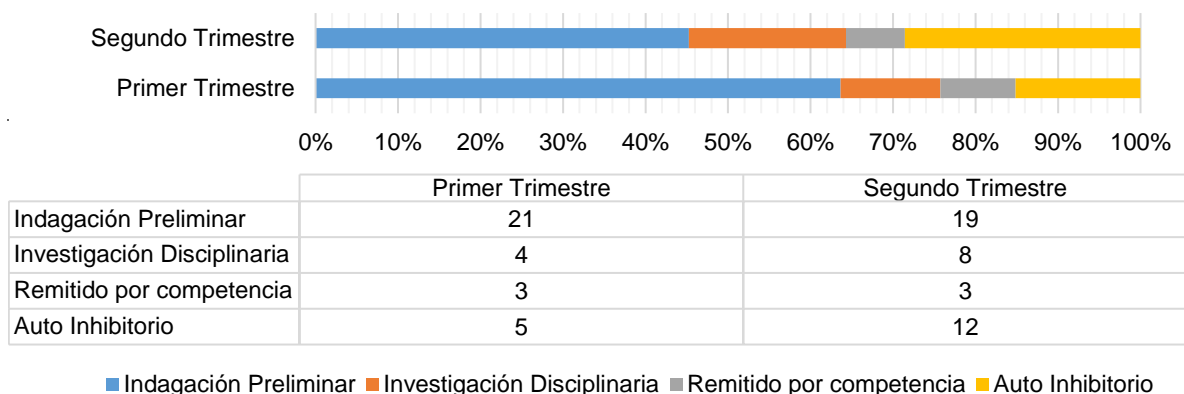
Las secretarías y/o dependencias donde se encontrarían vinculados los funcionarios que presuntamente habrían cometido los hechos que se describen en las quejas recibidas del segundo trimestre son las siguientes:



Los hechos presuntamente cometidos por funcionarios de la administración municipal que se refieren en las quejas recibidas del segundo trimestre son:



El trámite realizado a cada una de las quejas recibidas se detalla de la siguiente manera:



8. CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO (PAAC) Y MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL (MRG)

La Ley 1474 de 2011 ha establecido como obligación legal la adopción del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano, en su artículo 73 dispuso “Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano”.

Así mismo la Alcaldía de Bucaramanga mediante Resolución número Resolución No. 0297 de 2019, en su artículo 3, se refirió al Mapa de Riesgos como; *herramienta conceptual y metodológica para la identificación, análisis, valoración y formulación de acciones preventivas orientadas al control y mitigación de los riesgos, para lo cual se tendrá en cuenta como metodología la definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los parámetros de la guía emitida por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República frente a la Administración del Riesgo de Corrupción.* **PARÁGRAFO:** *El trabajo de la elaboración del Mapa de Riesgos estará a cargo de los responsables de cada uno de los procesos. Ellos serán los encargados de implementar los controles, acciones preventivas con enfoque de gestión del riesgo; de igual manera, tendrán como responsabilidad verificar la eficacia de las acciones propuestas, proponer cambios, velar por sus adecuada documentación, socialización e integración en el desarrollo de la gestión del proceso, así, como el reporte oportuno para los seguimientos y publicaciones realizadas por la oficina de control interno.*

Con base en lo anterior, la Oficina de Control Disciplinario Interno reportó ante la Secretaría de Planeación y a la Oficina de Control Interno de Gestión las evidencias que soportan el cumplimiento de las actividades y acciones desarrolladas por esta dependencia en lo relacionado al Plan Anticorrupción y Mapa de Riesgos de Corrupción vigencia 2022 y Mapa de Riesgos de Gestión de acuerdo a los seguimientos y evaluaciones realizadas en los términos del Decreto 124 de 2016.

Las evidencias y el porcentaje de cumplimiento reposan en los archivos de la oficina de Control Interno de Gestión.

9. AVANCE EN EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD (SIGC)

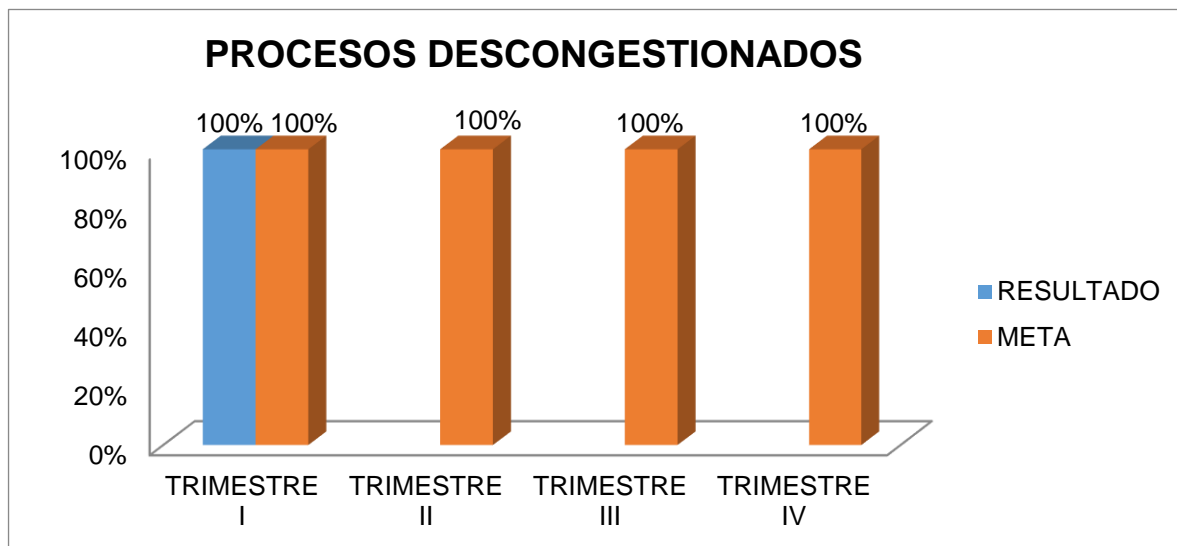
La Oficina de Control Interno Disciplinario, realiza de forma trimestral el reporte del estado de los procesos que ingresan por queja o remisión de informe de servidor público, al personal del Sistema Integrado de Gestión de Calidad (SIGC).

Este reporte tiene como objetivo llevar el control y seguimiento al estado inicial de los procesos y definir las acciones efectivas que permitan una mayor celeridad a los procesos. Para llevar a cabo esta actividad se tiene definida la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de Indagaciones Preliminares, Investigación Disciplinaria, Remisiones, Inhibitorios, Avoca conocimiento, Acumulados, Impedimentos}}{\text{No. De procesos recibidos en la vigencia}} * 100\%$$

Durante el primer trimestre vigencia 2022, se reportó al Sistema Integrado de Gestión de Calidad las estadísticas correspondientes al primer trimestre de la vigencia 2022, arrojando los siguientes resultados:

NÚMERO DE PERIODOS ANALIZADOS					
VIGENCIA 2022	DATOS				ANÁLISIS DE RESULTADOS
	No. de procesos en indagación preliminar y aperturas formales	No. de procesos recibidos en la vigencia	RESULTADO	META	
TRIMESTRE I	33	33	100%	100%	Se realizó la medición del indicador correspondiente al primer trimestre de 2022 para monitorear el comportamiento del indicador, cuyo resultado indica que de un total de 33 quejas y/o procesos recibidos en el tercer trimestre de la vigencia 2022, se encuentran en estado de apertura de indagaciones Preliminares (21), Investigación Disciplinaria (4), Remisiones (3), Inhibitorios (5) y Avoca conocimiento (0) y Acumulados (0), por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario, con un cumplimiento del 100% en el periodo evaluado con respecto a la meta definida.
2	Pendiente	Pendiente	Pendiente	Pendiente	Pendiente
3	Pendiente	Pendiente	Pendiente	Pendiente	Pendiente
4	Pendiente	Pendiente	Pendiente	Pendiente	Pendiente



Este indicador se tiene en cuenta para el desarrollo de las actividades de esta dependencia de Control Interno Disciplinario.

A la fecha el periodo de abril a junio, será medido durante el mes de julio de 2022, por el personal encargado del Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

Para la presentación del presente informe de gestión se tomaron las recomendaciones de la ficha técnica elaborada por el Concejo Municipal de Bucaramanga, el cual tiene como objetivo: Orientar a la administración en la presentación adecuada y técnica, al momento de la presentación de sus informes ante la plenaria del concejo.

Cordialmente



JORGE IVÁN ATUESTA CORTÉS
Jefe de Control Interno Disciplinario

Proyectó: Brandom Acuña Rodríguez - Contratista