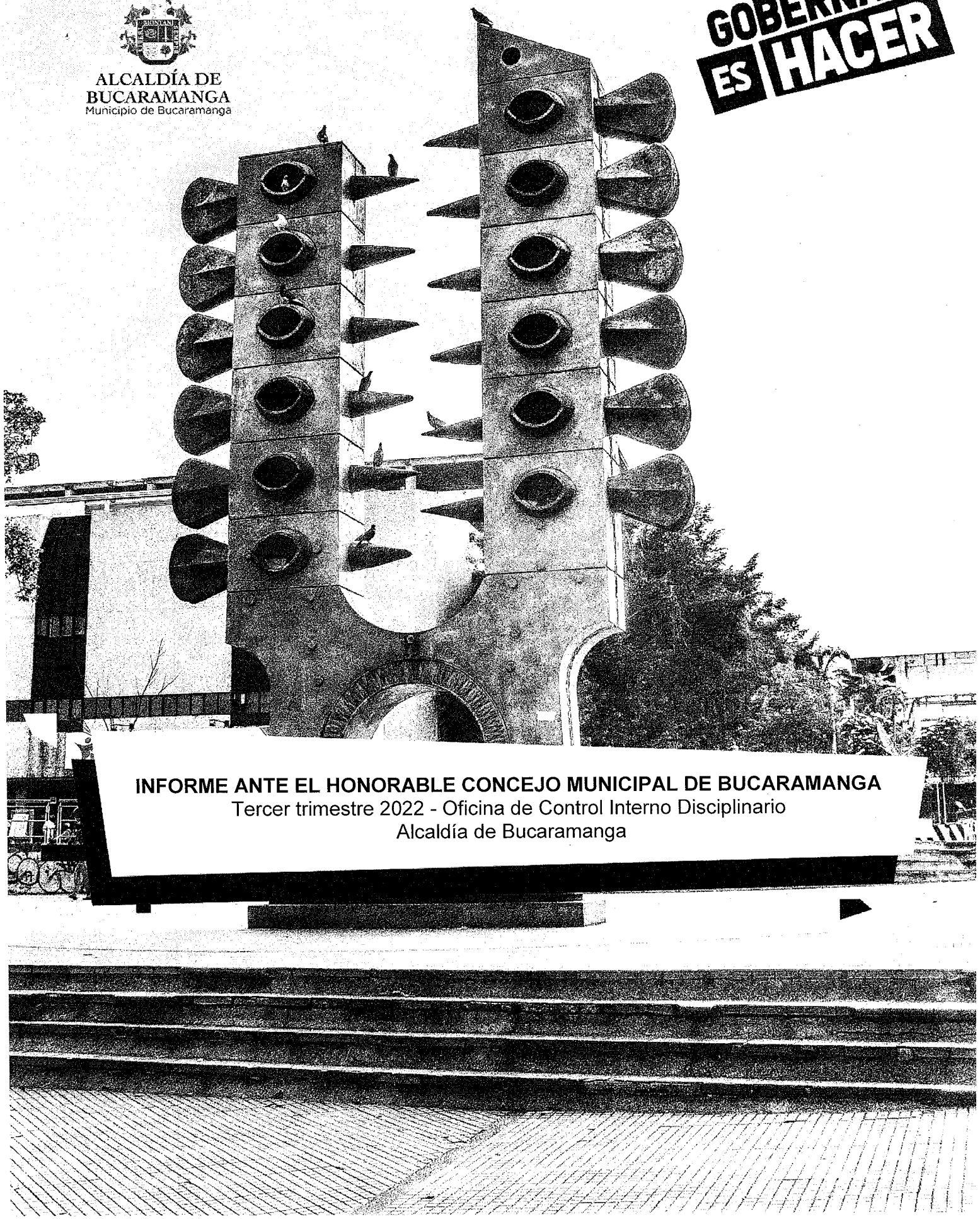
ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA
Municipio de Bucaramanga

GOBERNAR ES HACER



INFORME ANTE EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Tercer trimestre 2022 - Oficina de Control Interno Disciplinario
Alcaldía de Bucaramanga

1. PRESENTACIÓN 03
2. MARCO LEGAL 04
3. MISIÓN 04
4. FUNCIONES 05
5. PERSONAL DE LA OCID 06
6. QUEJAS RECIBIDAS 06
7. PROCESOS DISCIPLINARIOS 08
7.1. ESTADO ACTUAL DE EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS ACTIVOS 09
7.2. SECRETARÍAS VINCULADAS Y CONDUCTAS INVESTIGADAS 09
7.3. EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS EN PLIEGO DE CARGOS O CITACIÓN A AUDIENCIA 10
8. GESTIÓN TERCER TRIMESTRE 2022 11
8.1. GESTIÓN DISCIPLINARIA EN FASE DE INSTRUCCIÓN 11
8.2. PREVENCIÓN SOCIALIZACIONES DEL RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICOPR 12
8.3. P.Q.R.S.D. RECIBIDAS 14
9. CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN 14
10. AVANCE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD 15

1. PRESENTACIÓN

Dando cumplimento al mandato legal del cogido general disciplinario, presento formalmente e informe correspondiente al tercer trimestre del año 2022, que comprende la acciones adelantadas en nuestra oficina entre los meses de julio a septiembre, por ello remito 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 legal[1] 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 adelantas 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	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
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:

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

PREVENCIÓN

1. **PREVENCIÓN**: Ejecutar estrategias de divulgación encaminadas a fortalecer una 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.

INSTRUCCIÓN

2. **INSTRUCCIÓN**: Conocer, sustanciar e instruir de oficio, por denuncia, queja o informe de servidor público, los procesos disciplinarios que se promueven en contra de servidores y ex servidores de la entidad hasta la formulación del Pliego de Cargos o la decisión de terminación del proceso de conformidad con el Código General Disciplinario.

SECRETARÍA JURÍDICA

JUZGAMIENTO

1. Ejercer la primera instancia de la etapa de juzgamiento en los procesos disciplinarios de la entidad, hasta el fallo de primera instancia, de conformidad con las funciones y competencias establecidas en el Código General Disciplinario.

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 Nació y del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. PERSONAL DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

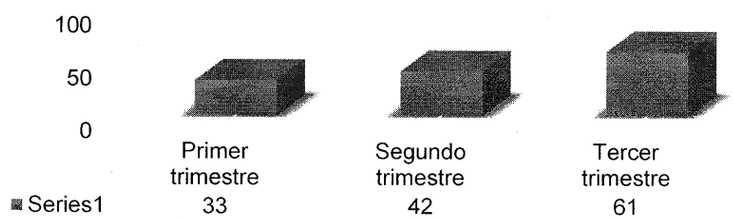
Para el funcionamiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno, durante el periodo de enero a septiembre de 2022, esta dependencia estuvo conformada por el siguiente personal:

CARGO	***TIPO DE VINCULACIÓN***	***CANTIDAD***
Jefe de Oficina	Libre nombramiento y remoción	1
Profesional universitario (abogados)	Carrera Administrativa	1
Auxiliar administrativo	Carrera Administrativa	1
Contratistas de servicios profesionales (abogados)	Contrato de prestación de servicios	6
Contratista de apoyo a la gestión	Contrato de prestación de servicios	1
Judicante (ad honorem)	Judicatura ad honorem	1
Practicante de archivo	Práctica de archivo	1

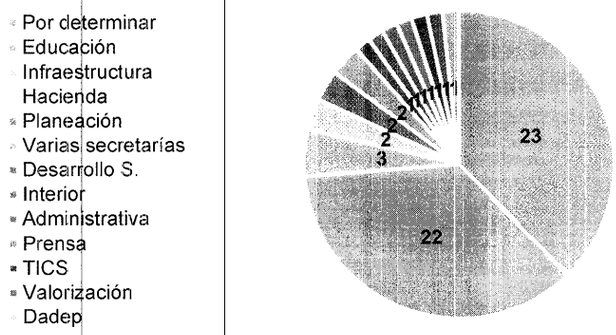
Como jefe de oficina ejerzo la supervisión de los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, siendo esta la única actividad contractual en la que participo toda vez que esta dependencia no tiene facultades ordenadoras del gasto por lo que el presupuesto así como la gestión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

6. QUEJAS RECIBIDAS

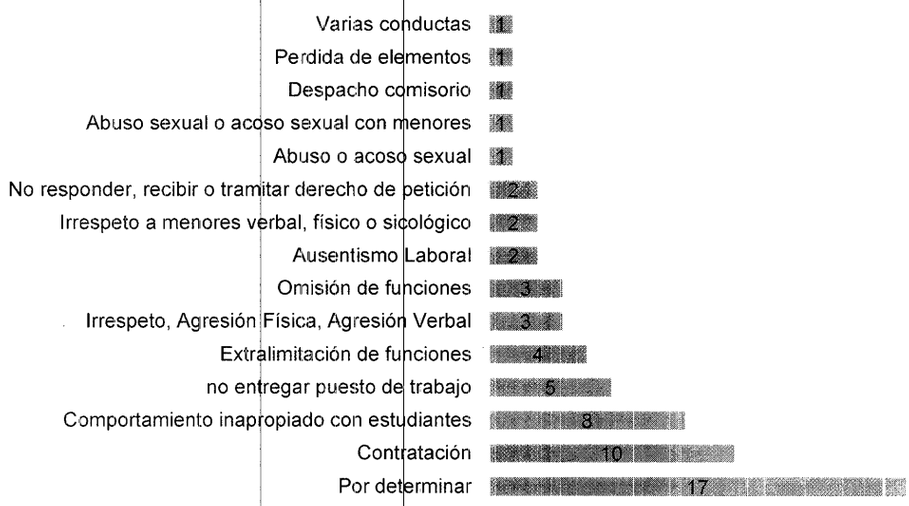
CANTIDAD DE QUEJAS RECIBIDAS AÑO 2022



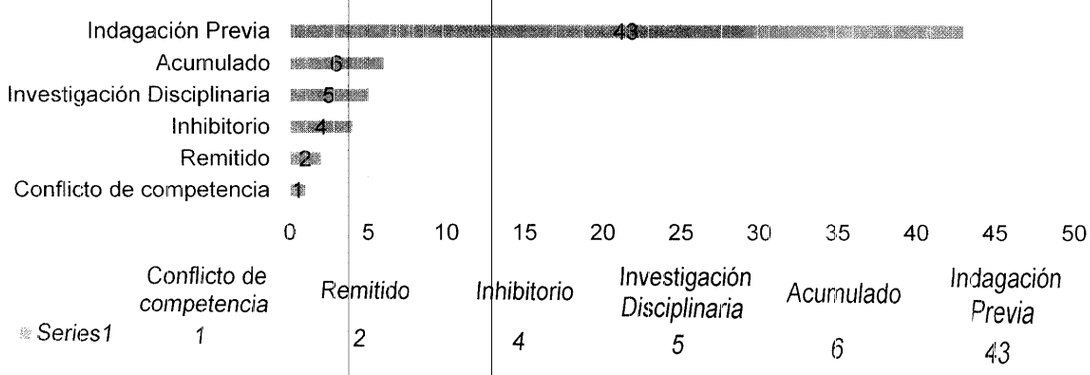
Las secretarías y/o dependencias donde se encontrarían vinculados los funcionarios que presuntamente habrían cometido los hechos que se describen en las quejas recibidas son las siguientes:



Los hechos a que se refieren las quejas recibidas son:



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



7. 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 Publico (…).*

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.*

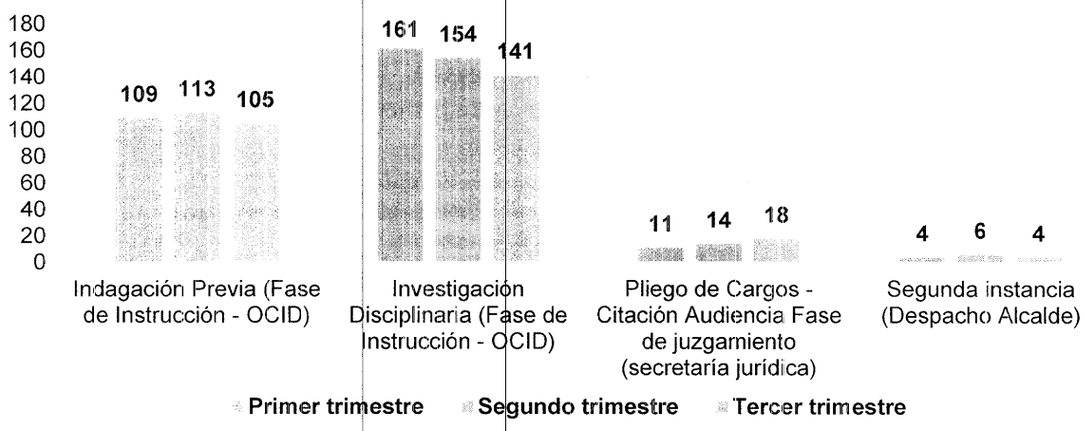
Como se puede observar, la norma citada prevé que la actuación disciplinaria será reservada <u>hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo</u>, por consiguiente, dicha reserva se viola cuando, estando en etapa de Indagación 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 septiembre de 2022, se registraron un total de **274** expedientes disciplinarios en estado ACTIVO, en fase de INSTRUCCIÓN **(246)**, JUZGAMIENTO **(18)**, SEGUNDA INSTANCIA **(4)**, CONFLICTO DE COMPETENCIA **(6)**.

La siguiente información específica 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.

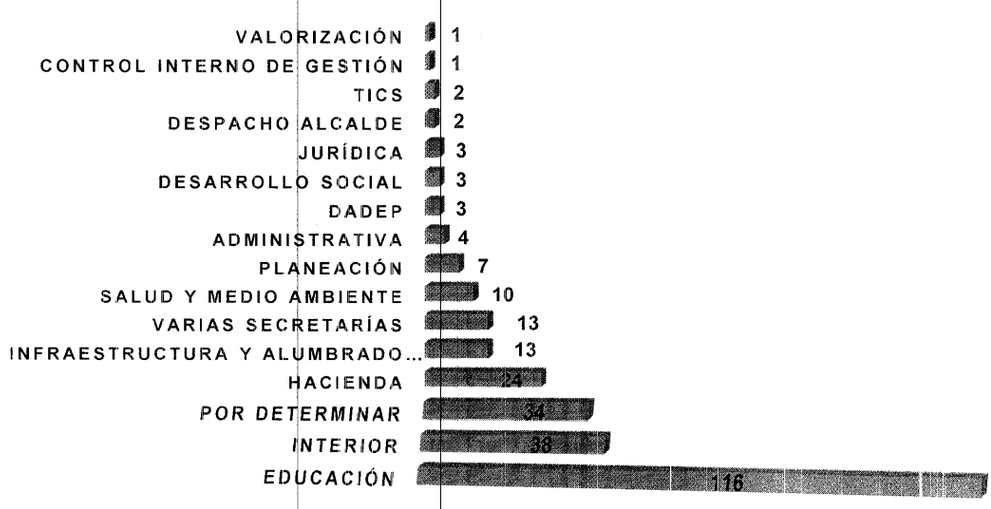
7.1. ESTADO ACTUAL DE EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS ACTIVOS



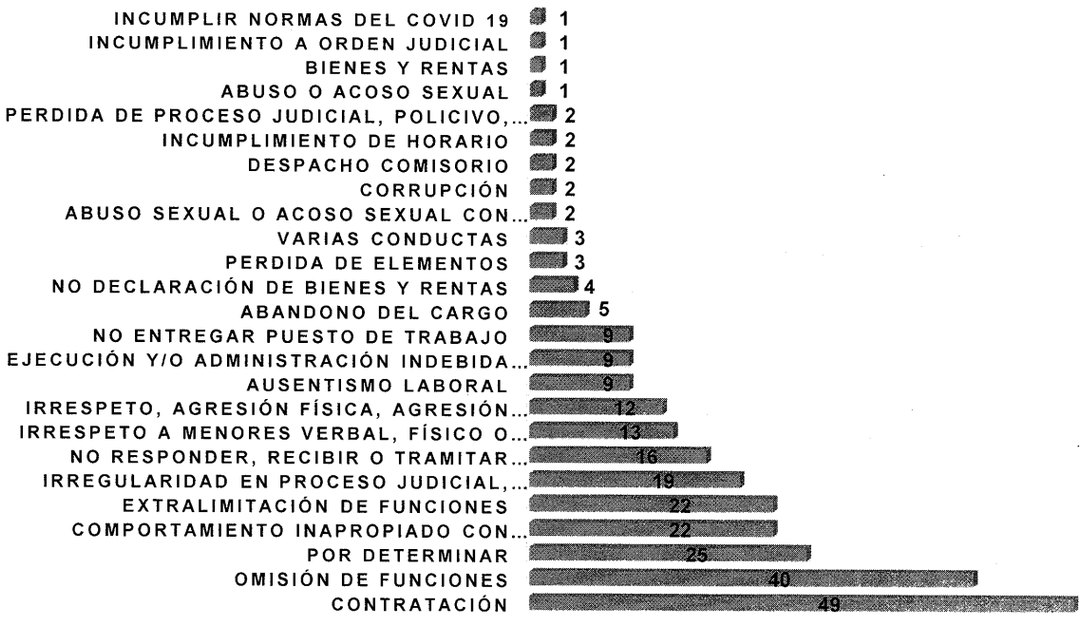
En la cifra correspondiente al tercer trimestre, los restantes 6 expedientes disciplinarios, se encuentran en el Consejo de Estado, sala de consulta y servicio civil, resolviendo el conflicto de competencia provocado por esta dependencia.

7.2. SECRETARÍAS VINCULADAS Y CONDUCTAS INVESTIGADAS

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



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



Esta identificación permitir conocer los datos necesarios donde se intensifican las capacitaciones del Código General Disciplinario, atendiendo los hechos y las conductas más frecuentes con el objetivo único de disminuir estas situaciones que afectan la marcha efectiva y buen nombre de la administración municipal. Gestión que se abordará más adelante.

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

A continuación se relacionan los expedientes en estado de Pliego de Cargos o Citación a Audiencia remitidos a la Secretaría Jurídica a fin de que continúen en trámite de fase de juzgamiento.

	RADICADO	HECHOS	CALIFICACIÓN DE LA CONDUCTA	SECRETARÍA	CARGO DEL INVESTIGADO
1	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.	Falta grave con culpa gravísima	Interior	Inspector de policía
		Presuntamente omisión en los asuntos de su cargo al no pronunciarse respecto de la impugnación presentada, posiblemente propuesta por la parte querellada, contra la Resolución de fecha 22 de abril de 2014, radicada el 30 de mayo de 2014.	Falta grave con culpa gravísima		Inspector de policía
2	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 Secretaria 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.	Falta grave con culpa gravísima	Educación	Rector I.E. José María Estevez
3	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.	Falta gravísima con culpa grave	Salud y medio ambiente	Secretario de despacho
		Presunta omisión de informar al Municipio las circunstancias que hubiesen podido poner en riesgo el cumplimiento del contrato 107 de 2015.	Falta grave con culpa gravísima	TIC	Jefe de oficina

4	**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.	Falta grave con culpa gravísima	Educación	Docente
5	**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.	Falta grave con Culpa gravísima	Hacienda	Secretaria de Despacho
6	**4213 – 2019**	Presuntamente no realizó las reuniones de Comité de Alimentación Escolar CAE, con sus respectivas actas de manera bimensual.	Falta grave con Culpa gravísima	Educación	Rector I.E. José María Esteves
7	**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.	Falta grave con Culpa gravísima	Interior	Comisaria de familia
8	**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.	Falta grave Culpa gravísima	Interior	Inspector de policía
9	**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.	Falta gravísima con culpa gravísima	Educación	Rector I.E. Camacho Carreño
		Presuntamente 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.	Falta grave con culpa grave		
10	**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 438 de 2017, que al parecer no fueron previstas en los estudios previos ni en el pliego de condiciones definitivo.	Falta leve con Culpa gravísima	Educación	Supervisora
11	**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".	Falta grave con culpa gravísima	Hacienda	Secretaria de Despacho
12	**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.	Falta grave con culpa gravísima	Educación	Docente I.E. José Celestino Mutis
13	**4389 - 2019**	Presuntamente no verificar el envió de citaciones que debían remitirse al citado, para poder celebrar la audiencia donde se fijaban custodia y cuota de alimentos de menores de edad	Falta grave con Culpa gravísima	Interior	Comisario de familia
14	**4424 - 2019**	Al parecer no hizo seguimiento mensual al cumplimiento del objeto del contrato Interadministrativo No. 67 del 26 de enero de 2018 y de las obligaciones contractuales y presuntamente no dejo constancia del mismo mediante acta de ejecución mensual y al parecer no aseguró la publicación en el SECOP dentro de los tres días siguientes a la expedición de los documentos.	Falta grave con culpa gravísima	Salud y Medio Ambiente	Subsecretaria de despacho
15	**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.	Falta grave con culpa gravísima	Educación	Rectora I.E. Nuestra señora del Pilar
16	**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.	Falta gravísima a título de dolo	Educación	Docente I.E. Francisco de Paula Santander
17	**4660 – 2021**	Al parecer realizó actos sexuales con estudiantes de la Institución Educativa.	Falta gravísima a título de dolo	Educación	Docente I.E. García Herrero
18	**4807 – 2022**	Al parecer, mantuvo relación sentimental y contacto íntimo con estudiante de la Institución Educativa.	Falta Grave Dolosa	Educación	Docente I.E. Normal Superior

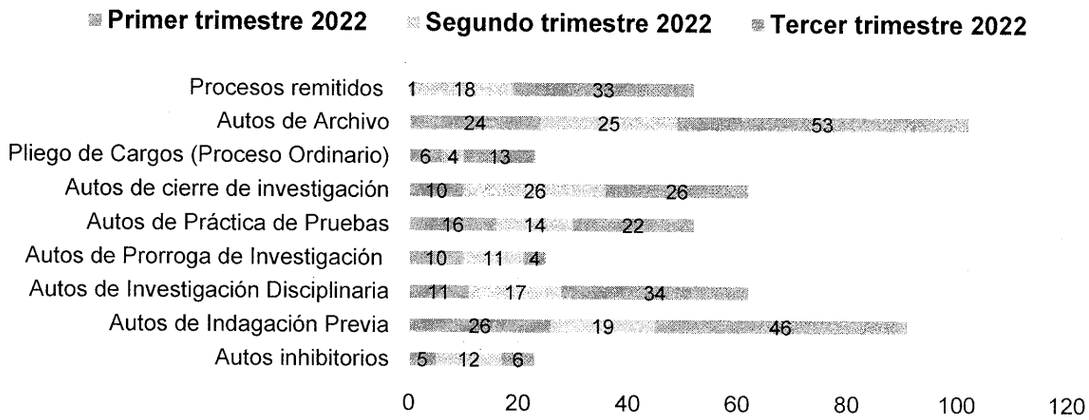
8. GESTIÓN TERCER TRIMESTRE 2022

8.1. 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 tercer trimestre de la siguiente manera:



8.2. 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 Especifico 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 I requeridas con el fin de prevenir la ocurrencia de conductas disciplinarias, según normas y procedimientos correspondientes.*

Durante el tercer trimestre se continuó con el plan de trabajo consistente en intensificar las charlas del régimen disciplinario único en las Instituciones Educativas oficiales del municipio de Bucaramanga. Las siguientes fueron las socializaciones realizadas durante este periodo.

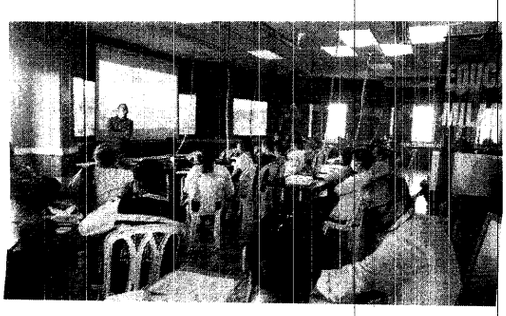
#	DIRIGIDA A	FECHA
1	Funcionarios I.E. Nuestra señora del Pilar	07 y 08 de julio de 2022
2	Funcionarios I.E. Camacho Carreño	13 de julio de 2022
3	Funcionarios I.E. Medalla Milagrosa	19 de julio de 2022
4	Funcionarios Secretaría de Educación	20 de julio de 2022
5	Funcionarios I.E. la Malaña	03 de agosto de 2022
6	Funcionarios I.E. Normal superior de Bucaramanga	10 de agosto de 2022
7	Funcionarios I.E. Vijagual	17 de agosto de 2022
8	Funcionarios I.E. Dámaso Zapata	07 de septiembre de 2022
9	Funcionarios I.E. Maiporé	08 de septiembre de 2022

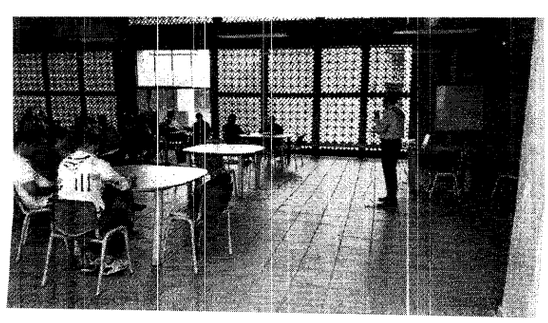
Durante la vigencia 2022, se han realizado las siguientes:

PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE
488 funcionarios capacitados	34 capacitaciones realizadas	9 capacitaciones realizadas

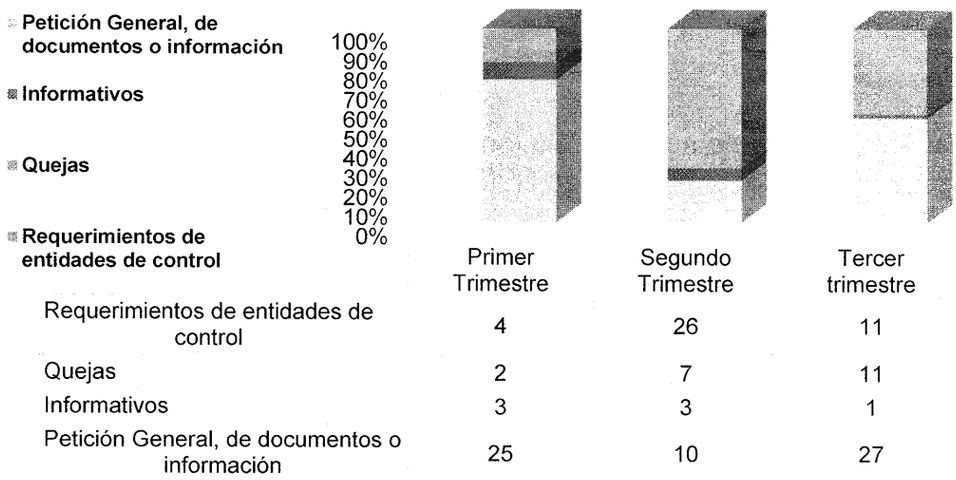
Estas capacitaciones tienen como propósito fortalecer la cultura organizacional hacia la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público transparente, íntegro, idóneo y eficaz de la entidad.

La necesidad que observé de intensificar las capacitaciones en las Instituciones Educativas Oficiales del municipio de Bucaramanga, se dio en razón al alto número de expedientes disciplinarios, quejas recibidas, y casos repetitivos. El objetivo de este trabajo es el de sensibilizar a los funcionarios adscritos a estas dependencias 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 evitarlos.





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



	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer trimestre
Requerimientos de entidades de control	4	26	11
Quejas	2	7	11
Informativos	3	3	1
Petición General, de documentos o información	25	10	27

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.

9. CUMPLIMINTO 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 de acuerdo a los seguimientos y evaluaciones realizadas en los términos del Decreto 124 de 2016, 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 a:

- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
- Mapa de Riesgos de Corrupción
- Mapa de Riesgos de Gestión
- Plan de Participación Ciudadana

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

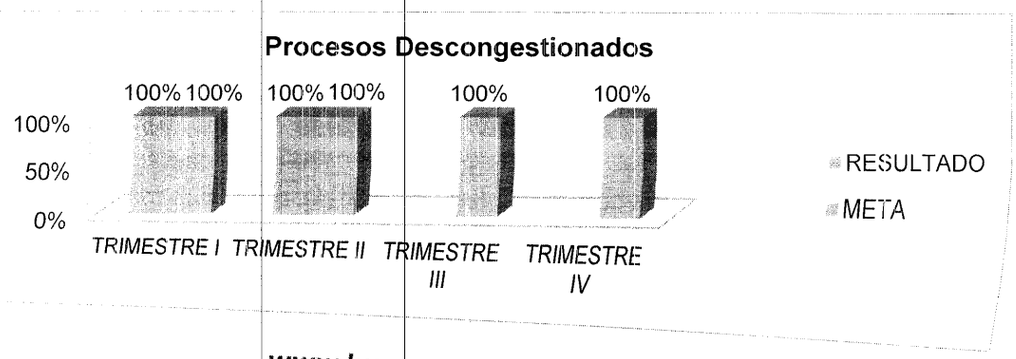
10. AVANCE EN EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD (SIGC)

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.
TRIMESTRE II	42	42	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 32 quejas y/o procesos recibidos en el tercer trimestre de la vigencia 2022, se encuentran en estado de apertura de indagaciones Preliminares (19), Investigación Disciplinaria (8), Remisiones (3), Inhibitorios (12) 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.
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 julio a septiembre, será medido durante el mes de octubre 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