



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA
Municipio de Bucaramanga

**GOBERNAR
ES HACER**

INFORME ANTE EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Tercer trimestre 2021

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>ORGANIGRAMA</u>	05
6. <u>PROCESOS DISCIPLINARIOS</u>	06
6.1. <u>ETAPA ACTUAL</u>	06
6.2. <u>SECRETARÍAS, OFICINAS Y/O DEPENDENCIAS IMPLICADAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS</u>	07
6.3. <u>PRESUNTAS CONDUCTAS MÁS FRECUENTES</u>	07
7. <u>GESTIÓN</u>	07
7.1. <u>ACTUACIONES DISCIPLINARIAS</u>	08
7.2. <u>FALLOS DE PRIMERA INSTANCIA</u>	09
7.3. <u>P.Q.R.S.D. RECIBIDAS</u>	09
7.4. <u>QUEJAS RECIBIDAS</u>	10
7.5. <u>TEMA AL QUE SE REFIEREN LAS QUEJAS RECIBIDAS</u>	12
8. <u>SOCIALIZACIONES DEL CÓDIGO ÚNICO DISCIPLINARIO</u>	13
9. <u>CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCION Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN</u>	14
9.1. <u>PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO</u>	15
9.2. <u>MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN</u>	15
10. <u>MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL</u>	15
11. <u>AVANCE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</u>	16

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 septiembre de 2021.

1. PRESENTACIÓN

El Derecho Disciplinario busca “garantizar la buena marcha y buen nombre de la administración pública” así como asegurar a los gobernados que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados (Const., Pol. arts. 2º y 209)”; es así que los procesos disciplinarios protegen preferentemente la eficiencia, eficacia y moralidad de la Administración Pública, y por ello se centran en verificar el ejercicio y cumplimiento de los deberes propios del cargo por los respectivos funcionarios.

De conformidad con el Decreto Municipal No. 0066 de 09 de Mayo de 2018, proferido por el Alcalde Municipal de Bucaramanga, *por el cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Cargos del Municipio de Bucaramanga*, se estableció que el área funcional de la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO tiene como propósito principal el: **“Gestionar la acción disciplinaria que se adelante en contra de los servidores y ex servidores de la entidad, de acuerdo con la Constitución, la ley y los reglamentos, los objetivos, políticas y estrategias administrativas que orienten el accionar de la Administración Municipal.”**

Todas las actuaciones disciplinarias son de carácter reservado hasta cuando se formule pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo definitivo. Artículo 95 de la Ley 734 de 2002 – Código Único Disciplinario.

¿Quiénes son sujetos disciplinables de competencia de la Oficina de Control Interno Disciplinario del municipio de Bucaramanga?

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 734 de 2002, son destinatarios de la ley disciplinaria:

- Los servidores públicos de la administración central de la Alcaldía de Bucaramanga, aunque se encuentren retirados del servicio.

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
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

Recepcionar y tramitar todas las quejas, informes y demás documentos que hagan referencia a presuntas conductas disciplinarias imputables a los 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, evaluar y fallar en primera instancia, 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 acatar y cumplir los lineamientos establecidos por el Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos (Ley 734 de 2002), y demás disposiciones, a fin de vigilar el correcto funcionamiento de la administración pública e implementar correctivos para prevenir infracciones al régimen disciplinario.

4. FUNCIONES

FUNCIÓN SANCIONATORIA O PUNITIVA

Para hacer precisión en este aspecto, es preciso señalar que la función sancionatoria se desarrolla mediante la facultad punitiva o correctiva y de esta se deriva una función preventiva tal como lo describo a continuación:

- Función correctiva: Es aquella que se da con la aplicación de la Ley disciplinaria a los servidores públicos que incurran en conductas que se tipifiquen como falta disciplinaria cuyo resultado final es el de la imposición de una sanción disciplinaria.
- Función preventiva: Es aquella que surge de la sanción de la acción disciplinaria. Que debe entenderse como el logro de la disciplina en el ejercicio de la función pública, y al reprimir las transgresiones a los deberes y obligaciones impuestos a los agentes estatales, se logra disuadir a los mismos a que no incurran en estos comportamientos irregulares.

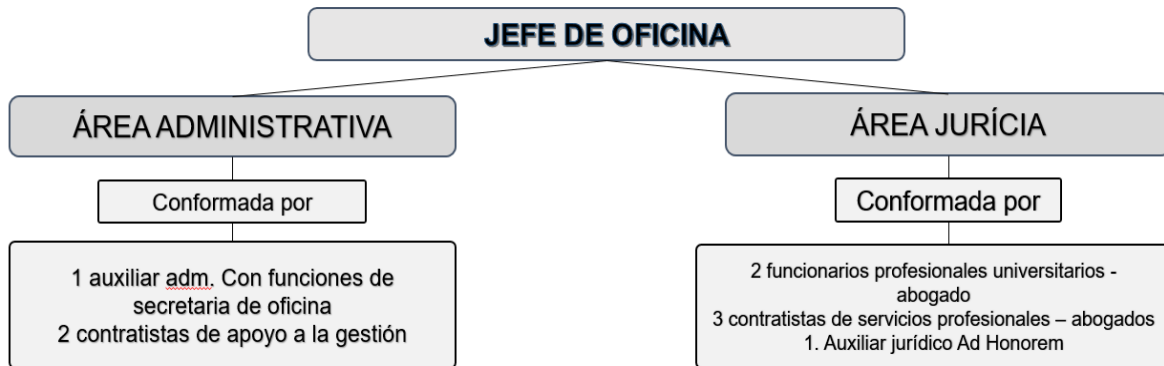
FUNCIÓN DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA LEY DISCIPLINARIA

Se desarrolla con la acción de promover e impulsar un conjunto de políticas, planes, programas y actividades dirigidas a evitar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones contrarios a la Constitución o la Ley. Busca sensibilizar a los funcionarios de la administración municipal, generar conciencia de aquellas situaciones en las que se puede llegar a estar sujeto a una investigación disciplinaria y se implementa mediante la socialización y capacitación del Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002)

5. ORGANIGRAMA

Como jefe la Oficina de Control Interno Disciplinario, cargo que asumo desde el pasado 01 de marzo de 2021, he visto la necesidad que tiene esta dependencia de definir una estructura organizacional armonizada integralmente con el acuerdo 002 de 2002, *“por medio del cual se crea la oficina asesora de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga”*.

La siguiente imagen representa la estructura interna con la cual se vienen ejerciendo las funciones al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario.



Para el funcionamiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario, durante el periodo de julio a septiembre de 2021, esta dependencia estuvo conformada por el siguiente personal:

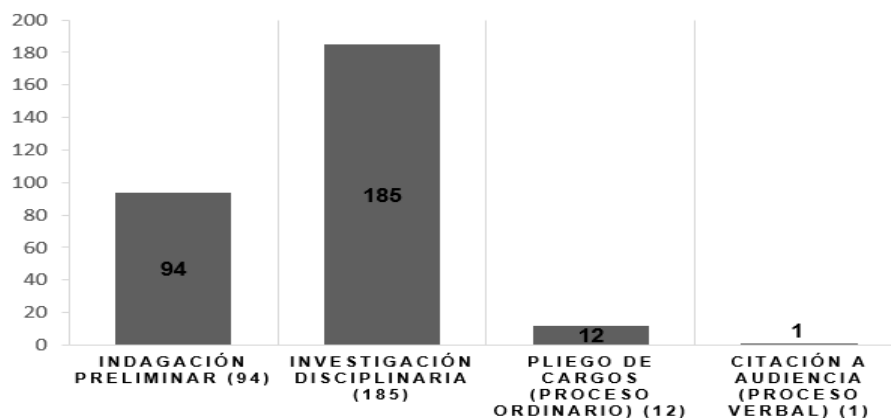
CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
Jefe de Oficina	Libre nombramiento y remoción	1
Profesional universitario	Carrera Administrativa	2
Auxiliar administrativo	Carrera Administrativa	1
Contratistas de servicios profesionales (abogados)	Contrato de prestación de servicios	3
Contratista de apoyo a la gestión	Contrato de prestación de servicios	2
Auxiliar jurídico Ad Honorem	Judicante ad honorem	1

6. PROCESOS DISCIPLINARIOS

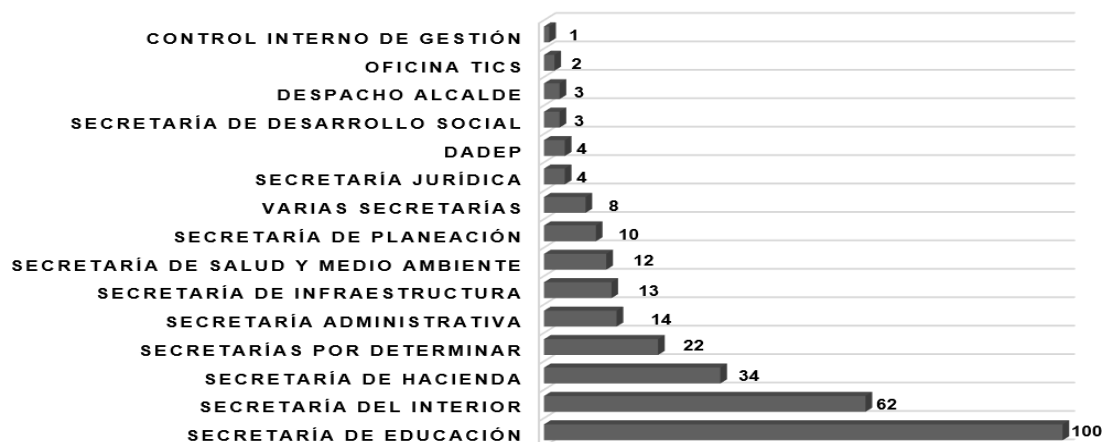
En cumplimiento del ejercicio de la función disciplinaria, en esta dependencia con corte a 30 de septiembre de 2021, se encuentran en estado ACTIVO un total de doscientos noventa y dos (292) expedientes disciplinarios.

A continuación, presento indicadores estadísticos sobre el estado actual de los doscientos noventa y dos (292) expedientes disciplinarios, señalando las secretarías, oficinas y/o dependencias implicadas y las conductas que son objeto de investigación.

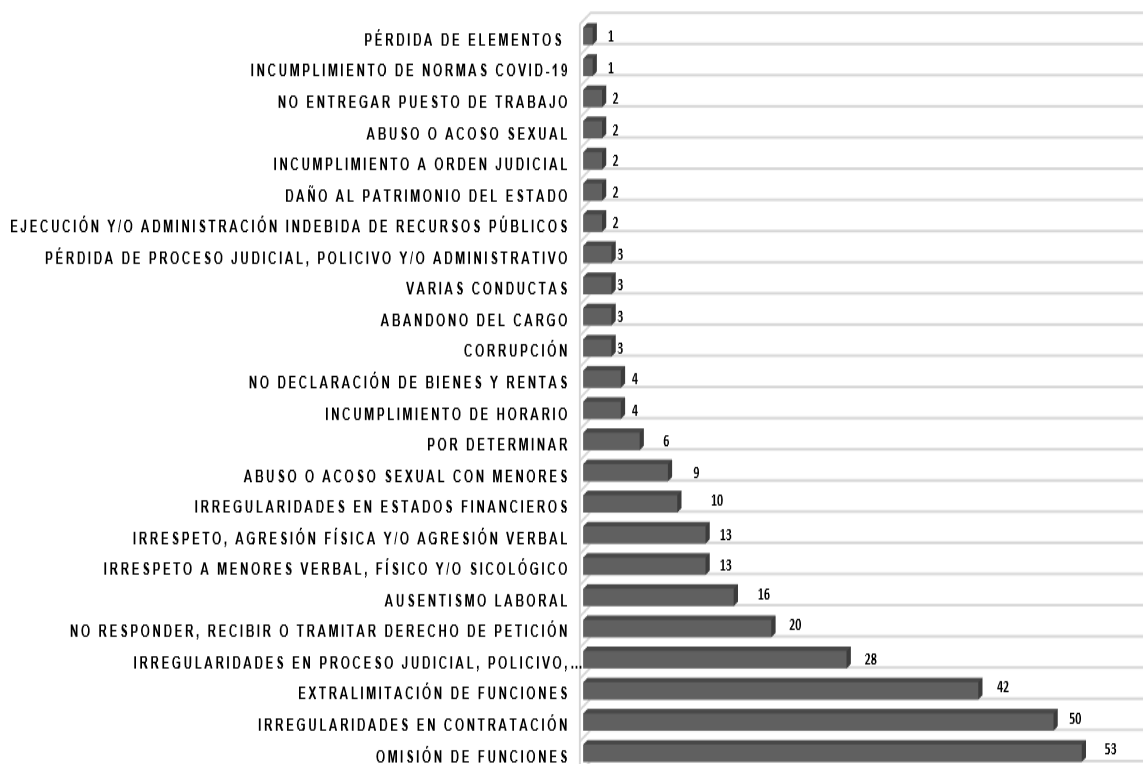
6.1. ETAPA ACTUAL



6.2 SECRETARÍAS, OFICINAS Y/O DEPENDENCIAS IMPLICADAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS



6.3 PRESUNTAS CONDUCTAS COMETIDAS



7. GESTIÓN

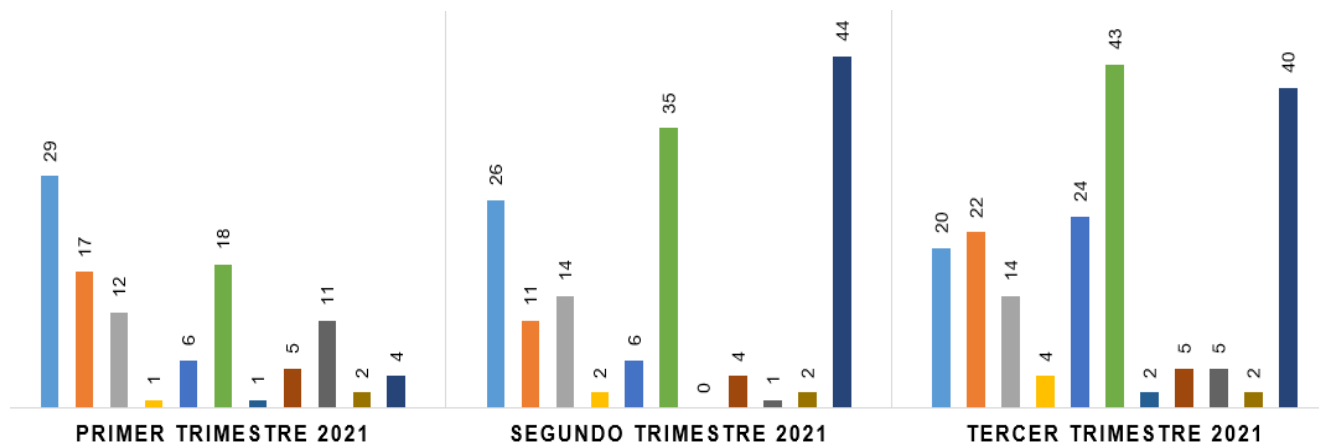
El Gobierno Nacional mediante la expedición de sucesivos decretos, ordenaron la emergencia sanitaria conllevando al aislamiento preventivo obligatorio.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria, este despacho ha priorizado salvaguardar la salud de los sujetos procesales y los operadores disciplinarios, realizando las actuaciones, diligencias y trámites definidos en el Código Disciplinario Único, por medios virtuales.

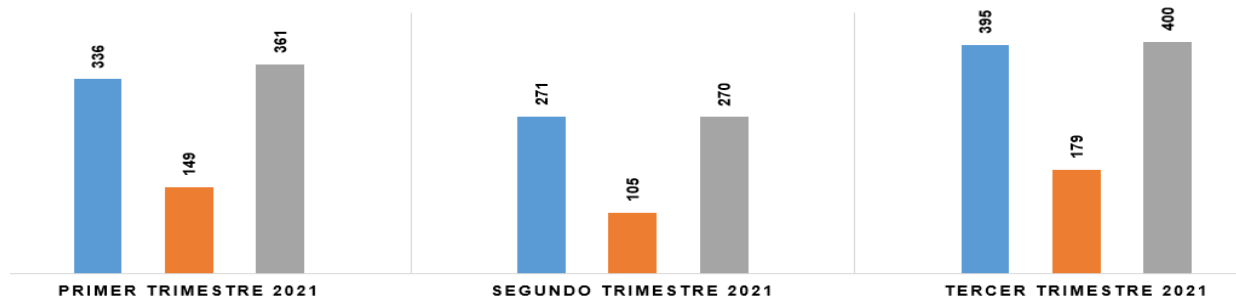
Desde el día 01 de enero hasta el 30 de septiembre de 2021, se han realizado las siguientes actuaciones disciplinarias:

7.1) ACTUACIONES DISCIPLINARIAS

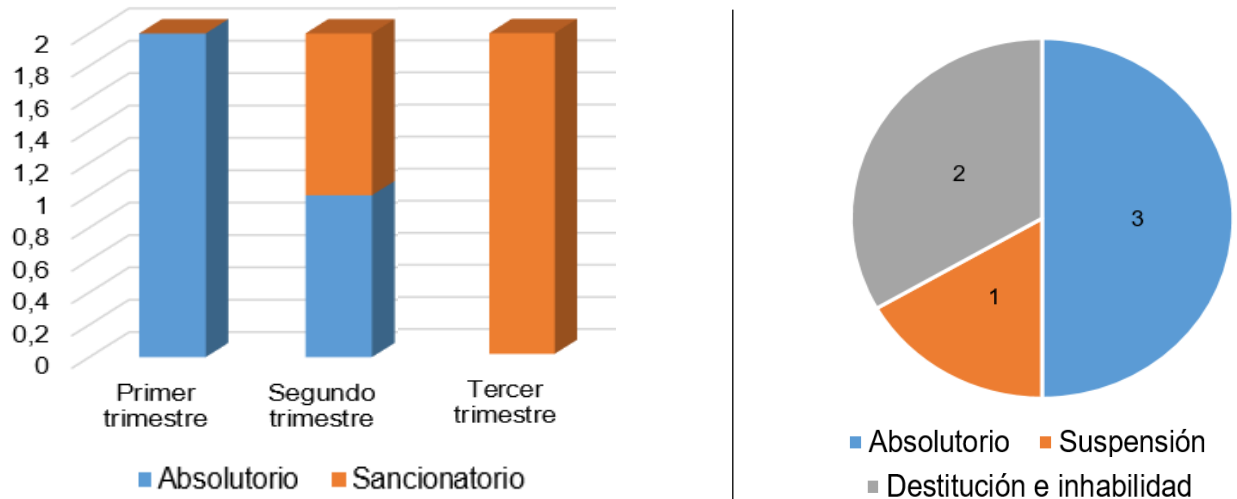
- Autos de Indagación Preliminar
- Autos de Investigación Disciplinaria
- Autos de Prorroga de Investigación
- Pliego de Cargos (Proceso Ordinario)
- Autos de Archivo
- Autos de Práctica de Pruebas
- Auto que avoca conocimiento
- Autos de nulidad
- Procesos remitidos
- Fallos de primera instancia
- Diligencias virtuales (declaración juramentada, ampliación de queja, audiencias)



- Comunicaciones digitales por correo electrónico
- Comunicaciones digitales por sistema GSC
- Comunicaciones enviadas por mensajería 4-72

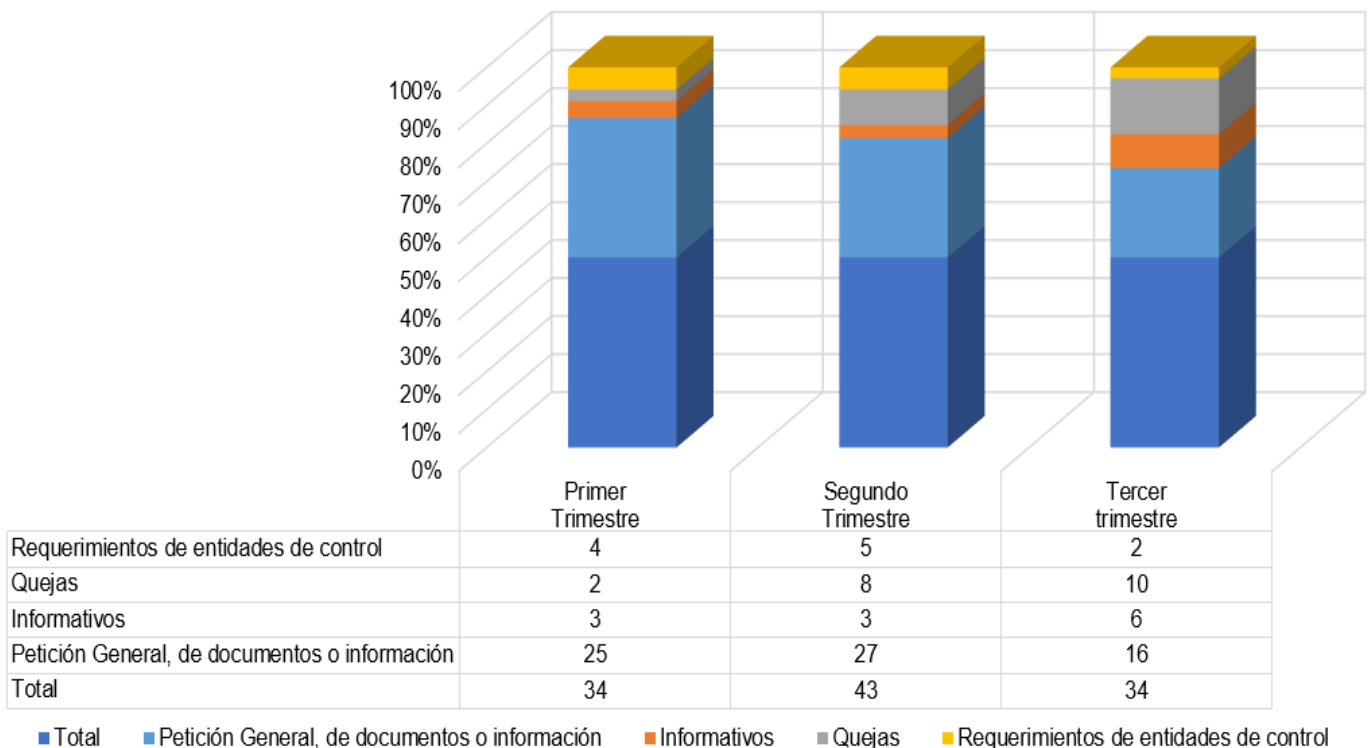


7.2 FALLOS DE PRIMERA INSTANCIA



Lo anterior hace referencia a los fallos de primea instancia proferidos por la Oficina de Control Interno Disciplinario, durante los meses de enero a septiembre de 2021, determinados por trimestre de los cuales solo uno de ellos fue objeto de recurso de apelación por lo que se remite el expediente a la oficina de segunda instancia a cargo del ingeniero Juan Carlos Cárdena Rey, en su condición de Alcalde del municipio de Bucaramanga.

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



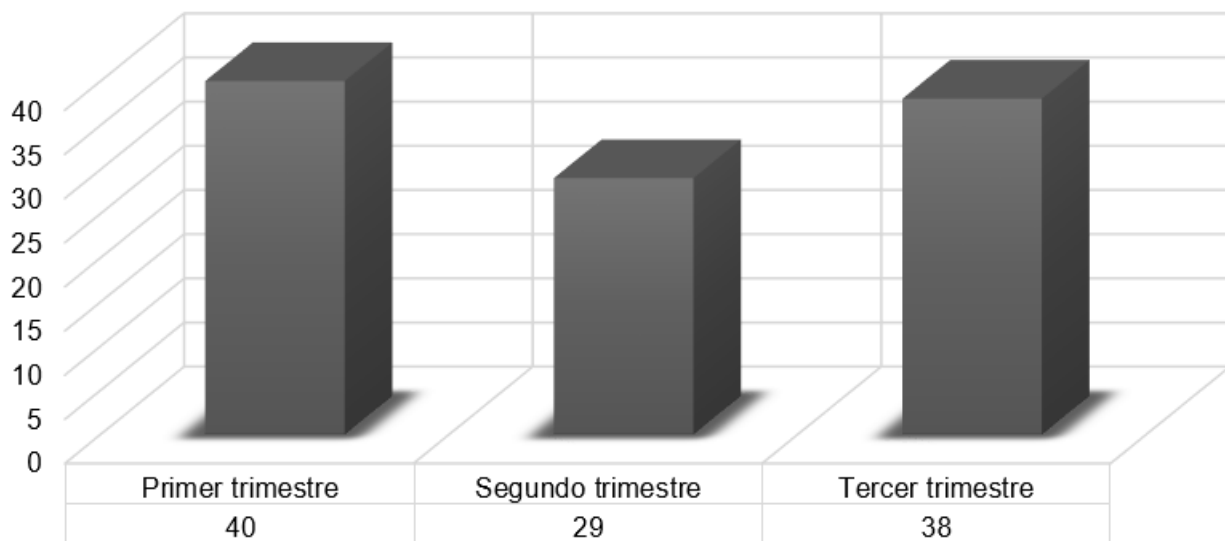
Estas P.Q.R.S.D., son recibidas por medio del Sistema de Gestión de Solicitudes del Ciudadano (SGSC), de forma virtual y cada una se resuelve respetando los términos legales asignados para cada una dependiendo el tipo de solicitud y garantizando al peticionario el Derecho a obtener información de fondo, clara, precisa, congruente y debidamente notificada.

7.4) QUEJAS RECIBIDAS

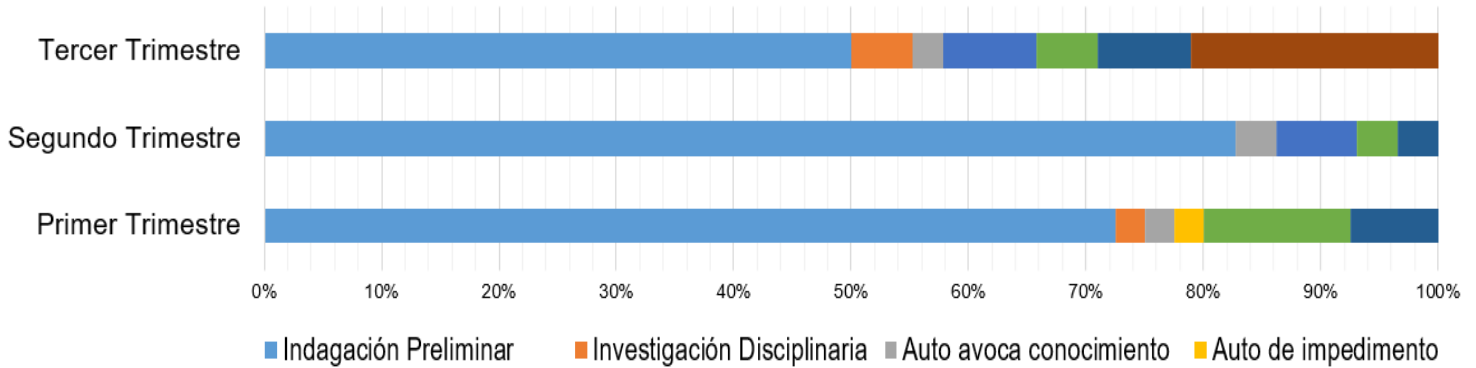
Este órgano de Control Disciplinario Interno, tiene dispuestos los siguientes canales para la recepción de quejas en contra de servidores o ex servidores públicos de la administración municipal como son:

- 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 PQRS, donde un funcionario realizará el trámite de radicación de PQRS.
- 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:

Durante la presente vigencia se han recibido 107 quejas disciplinarias, determinadas por trimestre de la siguiente manera:



El trámite realizado a cada una de las quejas recibidas se detalla en la siguiente gráfica así:

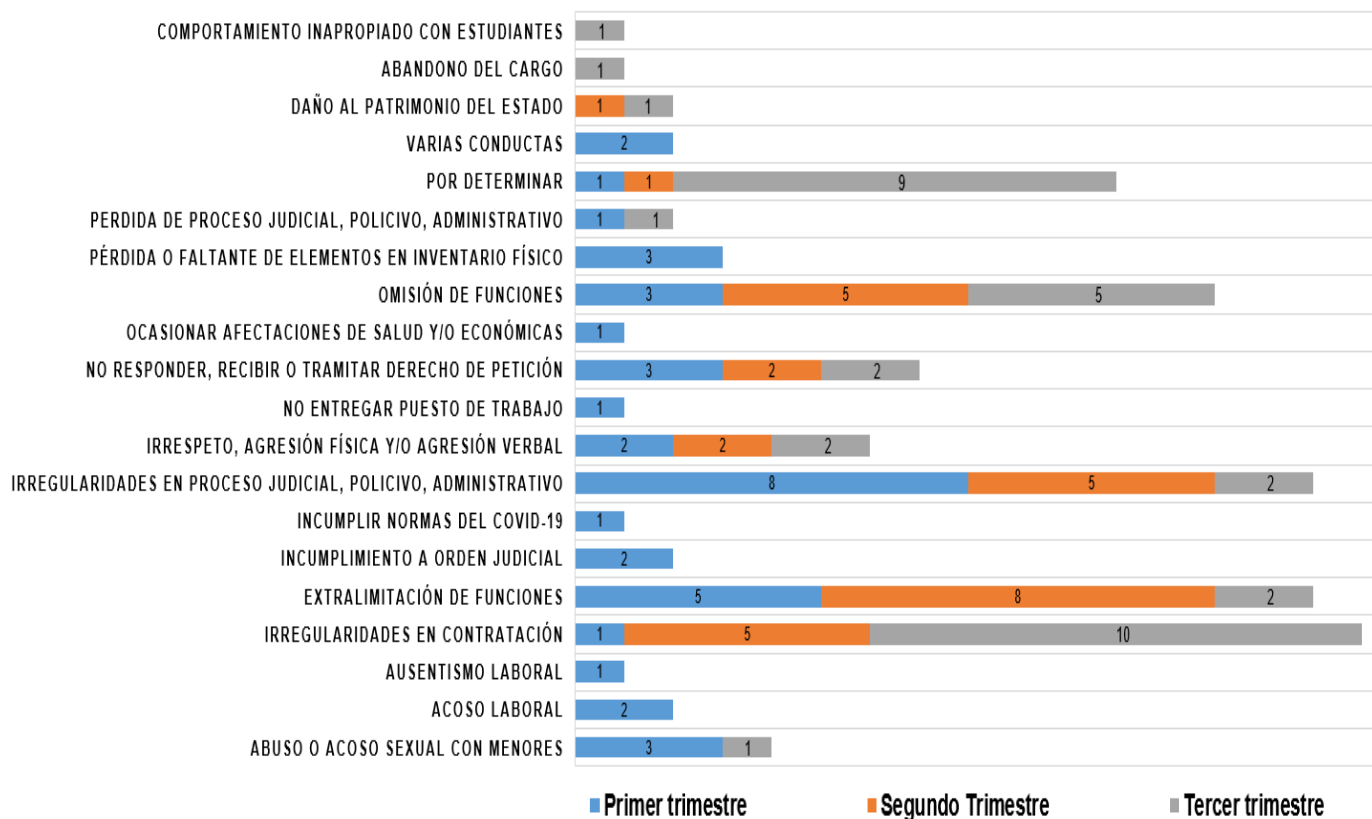


	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre
Indagación Preliminar	29	24	19
Investigación Disciplinaria	1	0	2
Auto avoca conocimiento	1	1	1
Auto de impedimento	1	0	0
Auto inhibitorio	0	2	3
Remitido por competencia	5	1	2
Queja acumulada	3	1	3
Pendiente de trámite	0	0	8

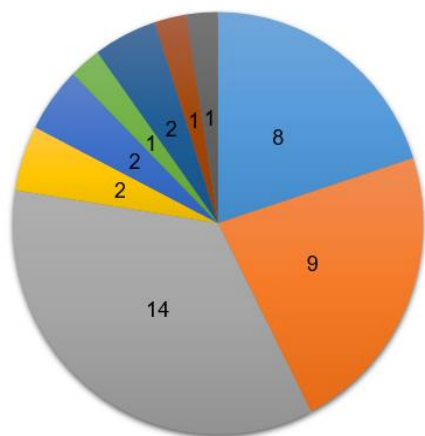
Una vez obtenido el número total de quejas recibidas por trimestre, se identifica cuáles son las conductas y los hechos presuntamente cometidos por funcionarios o ex funcionarios de la administración municipal. Obtenida esta información se enfoca la función preventiva en esas Instituciones Educativas, áreas, dependencias, oficinas y/o secretarías donde se deben intensificar las capacitaciones y socializaciones del Código Único Disciplinario y las decisiones disciplinarias sancionatorias proferidas en primera instancia por esta dependencia en aras de sensibilizar a los funcionarios a evitar la comisión de las conductas que pueden ser constitutivas de falta disciplinarias.

En ese orden de ideas, en las gráficas que presento a continuación detallo cuales son los hechos y las presuntas conductas cometidas por funcionarios de la administración municipal y las secretarías y/o dependencias a las que pertenecen.

7.5. TEMA AL QUE SE REFIEREN LOS HECHOS DE LAS QUEJAS RECIBIDAS

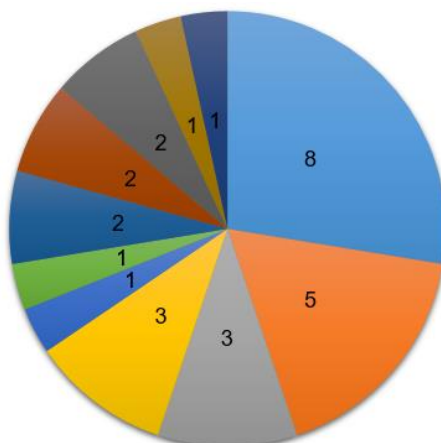


PRIMER TRIMESTRE



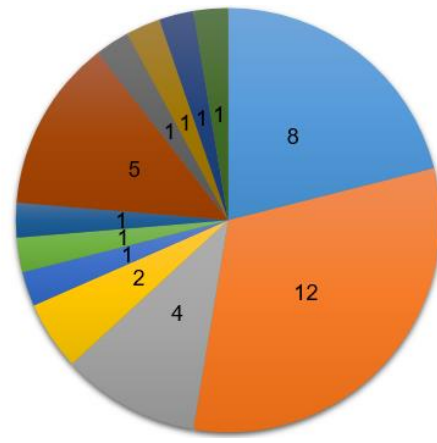
■ Secretaría de Educación ■ Secretarías por determinar
■ Secretaría del Interior ■ Secretaría de Hacienda
■ Secretaría Administrativa ■ Secretaría de Salud y Medio Ambiente
■ Varias Secretarías ■ Secretaría de planeación
■ Secretaría de Infraestructura ■

SEGUNDO TRIMESTRE



■ Secretaría de Educación ■ Secretarías por determinar
■ Secretaría del Interior ■ Secretaría de Hacienda
■ Varias Secretarías ■ Secretaría de planeación
■ Secretaría de Infraestructura ■ DADEP
■ Secretaría Jurídica ■ TICS
■ Tránsito de Bucaramanga ■

TERCER TRIMESTRE



■ Secretaría de Educación ■ Secretarías por determinar
■ Secretaría del Interior ■ Secretaría de Hacienda
■ Secretaría Administrativa ■ Secretaría de Salud y Medio Ambiente
■ Secretaría de planeación ■ Secretaría de Infraestructura
■ TICS ■ Tránsito de Bucaramanga
■ Control Interno de Gestión ■ Secretaría de Desarrollo Social

8. SOCIALIZACIONES DEL CÓDIGO ÚNICO DISCIPLINARIO

Como se mencionó en el acápite de funciones, esta dependencia tiene dentro de sus funciones la concerniente a PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA LEY DISCIPLINARIA, Código Único Disciplinario – Ley 734 de 2002.

Como punto de partida se toma el número de quejas recibidas durante la vigencia, se identifican los hechos a que se refieren esas quejas, las secretarías a las cuales están vinculados los funcionarios o ex funcionarios que presuntamente cometieron la falta y se intensifican las capacitaciones y socializaciones del Código Único Disciplinario en esas dependencias y secretarías. Esto tiene como objetivo sensibilizar a los funcionarios que pueden estar más expuestos a la comisión de una conducta constitutiva de falta disciplinaria.

Por lo anterior, la tabla que presento a continuación contiene el total de socializaciones realizadas dirigidas a funcionarios de la administración municipal durante la presente vigencia.

	DIRIGIDA A	FECHA	ASISTENTES
1	Inducción personal docente, directivo docente y administrativo de las IE y de la planta central de la SEB.	27/02/2021	41
2	Inducción y reintroducción personal de planta y contratistas de la administración municipal	12/04/2021	103
3	Inducción personal docente, directivo docente y administrativo de las IE y de la planta central de la SEB	30/04/2021	62
4	Docentes y personal administrativo Institución Educativa Campo Hermoso.	25/08/2021	35
5	SEDE B - Docentes y personal administrativo Institución Educativa Campo Hermoso.	01/09/2021	33
6	Docentes y personal administrativo Institución Educativa Nacional de Comercio	21/09/2021	46
6	Inducción personal docente, directivo docente y administrativo de las IE y de la planta central de la SEB	30/09/2021	40
	Total de funcionarios capacitados		360

Estas jornadas de socialización contaron con una participación total de trescientos sesenta (360) entre funcionarios y contratistas.

Se ha tomado como mayor campo de acción las capacitaciones del Régimen Disciplinario dirigidas a los funcionarios adscritos a la Secretaría de Educación en razón al alto número de quejas recibidas y procesos iniciados en contra de personal adscrito a cada una de las dependencias e Instituciones Educativas de esta secretaría.

9. CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

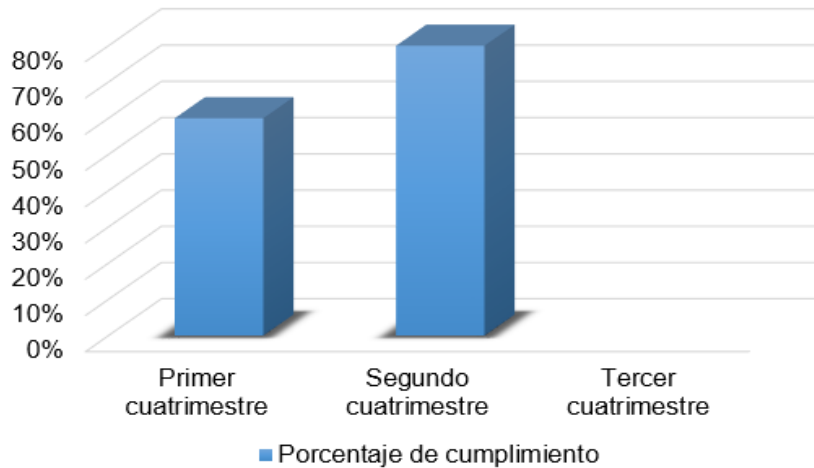
La Ley 1474 de 2011 ha establecido como obligación legal la adopción del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano, en su artículo 73 dispuso *“Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. 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.*

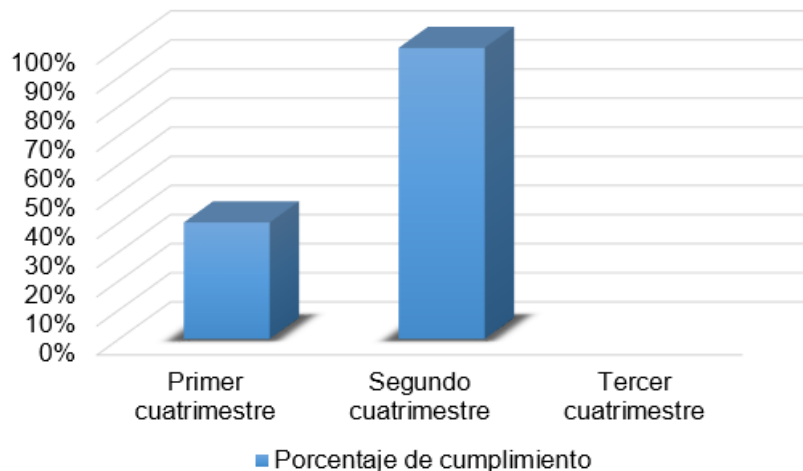
Con base en lo anterior, la Oficina de Control Interno Disciplinario reportó ante la Oficina de Control Interno de Gestión las evidencias que soportan el cumplimiento de las actividades y acciones desarrolladas por esta dependencia que buscan prevenir los riesgos identificados en el Plan Anticorrupción y Mapa de Riesgos de corrupción vigencia 2021, de acuerdo a los seguimientos y evaluaciones realizadas por la Oficina de Control Interno de Gestión en los términos del Decreto 124 de 2016.

A continuación, presento una descripción general de los resultados obtenidos en la medición del avance realizado en el primer seguimiento durante la vigencia 2021, por la Oficina de Control Interno de Gestión.

9.1 CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO VIGENCIA 2021



9.2 MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN



10. MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

A la fecha se encuentra en desarrollo el primer seguimiento al Mapa de Riesgos de Gestión Institucional por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

Esta dependencia, reportó el cumplimiento de cada una de las actividades plasmadas en el Mapa de Riesgos de Gestión a la Oficina de Control Interno de Gestión de acuerdo a las fechas establecidas para tal fin. A la fecha se encuentra pendiente el resultado del avance al cumplimiento del Mapa.

11. AVANCES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

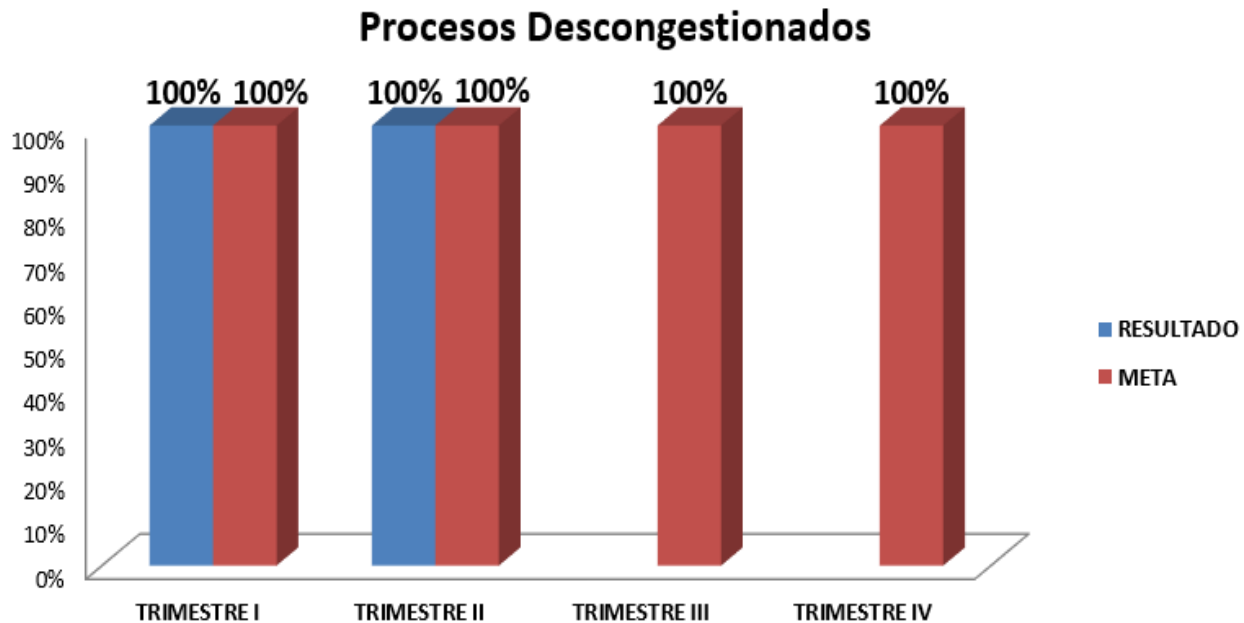
La Oficina de Control Interno Disciplinario, realiza de forma trimestral el reporte del estado de los procesos que ingresan por queja o remisión de informe de servidor público, al personal del Sistema Integrado de Gestión de Calidad (SIGC).

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:

$$\frac{(\text{Número de Indagaciones Preliminares, Remisiones, Inhibitorios y Avoca conocimiento}) * 100\%}{\text{No. De procesos recibidos en la vigencia}}$$

A la fecha, los enlaces de calidad del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, han realizado el primer seguimiento de control correspondiente a la vigencia 2021, reportando los siguientes resultados:

NÚMERO DE PERIODOS ANALIZADOS					
VIGENCIA 2021	DATOS				ANÁLISIS DE RESULTADOS
	No. de procesos en indagación preliminar y aperturas formales	No. de procesos recibidos en la vigencia	RESULTADO	META	
TRIMESTRE I	44	44	100%	100%	Se realizó la medición del indicador correspondiente al primer trimestre de 2021 para monitorear el comportamiento del indicador, cuyo resultado indica que de un total de 40 procesos recibidos en el primer trimestre de la vigencia 2021, se encuentran en estado de apertura de indagaciones Preliminares (34), Remisiones (05), Inhibitorios (00) y Avoca conocimiento (1), 40 procesos, 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	29	29	100%	100%	Se realizó la medición del indicador correspondiente al primer trimestre de 2021 para monitorear el comportamiento del indicador, cuyo resultado indica que de un total de 29 quejas y/o procesos recibidos en el primer trimestre de la vigencia 2021, se encuentran en estado de apertura de indagaciones Preliminares (24), Remisiones (1), Inhibitorios (2) y Avoca conocimiento (2), 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 III	Pendiente	NA	NA	NA	Pendiente
TRIMESTRE IV	Pendiente	NA	NA	NA	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 2021 por el personal encargado del Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

Para la presentación del presente informe de gestión se tomaron las recomendaciones según 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

Original firmado

JOSÉ FERNANDO SUÁREZ VENEGAS
 Jefe de Control Interno Disciplinario

Proyectó: Brandom Acuña Rodríguez - CPS