



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA
Municipio de Bucaramanga

**GOBERNAR
ES HACER**

INFORME ANTE EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Primer trimestre 2022 - Oficina de Control Interno Disciplinario

Alcaldía de Bucaramanga

1.	<u>PRESENTACIÓN</u>	03
2.	<u>MARCO LEGAL</u>	05
3.	<u>MISIÓN</u>	05
4.	<u>FUNCIONES</u>	06
5.	<u>PERSONAL DE LA OCID</u>	07
6.	<u>PROCESOS DISCIPLINARIOS</u>	07
6.1.	<u>ETAPA ACTUAL</u>	09
6.2.	<u>SECRETARÍAS, OFICINAS Y/O DEPENDENCIAS IMPLICADAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS</u>	09
6.3.	<u>PRESUNTAS CONDUCTAS MÁS FRECUENTES</u>	07
7.	<u>GESTIÓN</u>	10
7.1.	<u>PREVENCIÓN – SOCIALIZACIONES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO ÚNICO</u>	10
7.2.	<u>GESTIÓN DISCIPLINARIA EN PRIMERA INSTANCIA</u>	12
7.3.	<u>ACTUACIONES DISCIPLINARIAS</u>	12
7.4.	<u>FALLOS DE PRIMERA INSTANCIA</u>	13
7.5.	<u>P.Q.R.S.D. RECIBIDAS</u>	14
7.6.	<u>QUEJAS RECIBIDAS</u>	14
8.	<u>CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN</u>	16
8.1.	<u>PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO</u>	17
8.2.	<u>MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN</u>	17
9.	<u>MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL</u>	18
10.	<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 y uno (31) de marzo de 2022.

1. PRESENTACIÓN

El **Derecho disciplinario** se ha definido como el conjunto de normas, sustanciales y procesales, en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de la función pública, y que esta 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. 0042 del 29 de marzo de 2022, proferido por el Alcalde Municipal de Bucaramanga, "Por el cual se modifica parcialmente el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de cargos del Municipio de Bucaramanga, adoptado mediante Decreto Municipal No. 0066 del 09 de mayo del 2018", se definió el propósito principal de la Oficina de Control Interno Disciplinario así: "Gestionar el sistema de control interno disciplinario, desde la etapa de prevención hasta la etapa de instrucción, 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."

Lo anterior obedece a lo estatuido en la 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", en cumplimiento de los principios y normas rectoras de la Ley Disciplinaria, y, en especial en cumplimiento y garantía del Derecho del Debido Proceso, con lo cual, desde el día 29 de marzo de 2022, la Oficina de Control Interno Disciplinario del municipio de Bucaramanga, adelanta las investigaciones disciplinarias en la fase de instrucción contra los servidores y ex servidores públicos de la administración central. Esto es, desde la recepción de la queja o informe de servidor público, hasta la formulación del Pliego de Cargos o terminación del proceso.

De esta forma, y entendiendo los cambios a nivel sustancial y procesal que introdujo el nuevo Código General Disciplinario¹, con sus modificaciones, se hace necesario precisar cómo se desarrollan las actividades, procesos y procedimientos que se llevan a cabo en la fase INSTRUCCIÓN, aspectos que se detallarán más adelante.

Además de lo anterior, le compete también a esta dependencia adelantar todas las actividades relacionadas con la prevención disciplinaria, entendidas estas como las

¹ Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario

que buscan evitar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones contrarios a la Constitución o la Ley, 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 General Disciplinario. Sobre este aspecto, se hablará más adelante.

Por otro lado, bajo la dirección de la Secretaría Jurídica del municipio, se adelanta el procedimiento disciplinario conforme lo establecido en la Ley 1952 de 2019, en la fase de juzgamiento. Esto es, desde la promulgación del Auto que avoca conocimiento mediante el cual se decide si se sigue el procedimiento ordinario o el verbal, hasta el fallo de primera instancia.

El procedimiento disciplinario en primera instancia culmina en la fase de juzgamiento a cargo de la Secretaría Jurídica una vez emitido el fallo de primera instancia.

Posteriormente, los sujetos procesales o el quejoso tienen la facultad de apelar la decisión de primera instancia una vez emitido el fallo sancionatorio o absolutorio. Caso en el cual, de proceder el recurso, sería remitido al despacho del Alcalde municipal desde donde se emitiría el pronunciamiento de segunda instancia.

Es importante precisar que, todas las actuaciones disciplinarias son de carácter reservado hasta cuando se formule pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo definitivo.

Así mismo que, la intervención del quejoso se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos precisos efectos podrá conocer el expediente en la Secretaría del Despacho que profirió la decisión².

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

- Los servidores públicos de la administración central, aunque se encuentren retirados del servicio (Artículo 24 L. 1952 de 2019).

¿Cuál es la forma en que un servidor público puede cometer una falta disciplinaria?

- La falta disciplinaria puede ser cometida por acción, omisión, extralimitación y, cuando se tiene el deber de impedir un resultado, no evitarlo, equivale a producirlo. (Artículo 27 L. 1952 de 2019).

² Parágrafo 1, artículo 110 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
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.

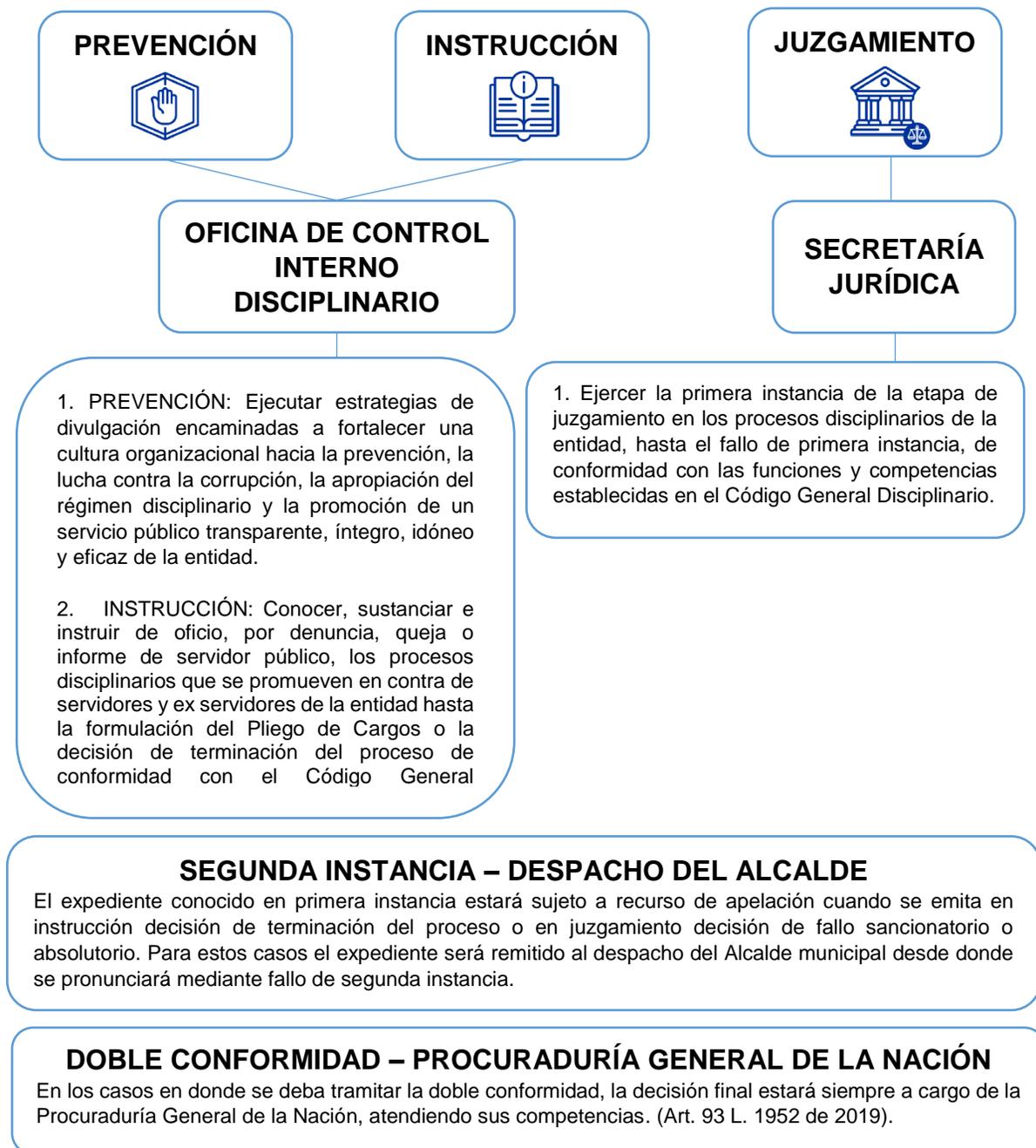
3. MISIÓN

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, 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

Con lo antedicho en la presentación, se mostrará de manera gráfica la forma en que opera el Control Disciplinario Interno en la administración municipal así:



Se implementó este modelo o diseño funcional con base en la nueva normatividad que entró a regir desde el 29 de marzo de la presente anualidad, y atendiendo las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como las de la Procuraduría General de la Nación.

En el anexo número 1, se aporta gráfica estructural del funcionamiento de la gestión disciplinaria al interior de la Alcaldía de Bucaramanga.

5. PERSONAL DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Para el funcionamiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario, durante el periodo de enero a marzo 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	2
<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

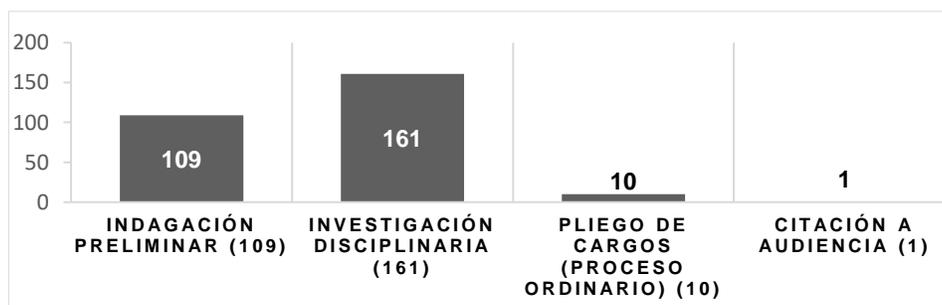
Como jefe de oficina ejerzo la supervisión de los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, siendo esta la única actividad que se realiza en el marco del proceso contractual toda vez que esta dependencia no tiene facultades ordenadoras del gasto por lo que el presupuesto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

6. PROCESOS DISCIPLINARIOS

Con corte a 31 de marzo de 2022, se encontraban en estado activo, un total de **281** expedientes disciplinarios.

Los indicadores reportados en base de datos, determinan el estado actual en que se encuentran cada uno de estos expedientes como lo detallo a continuación:

6.1. ETAPA ACTUAL



La gestión disciplinaria en esta etapa de instrucción, durante el primer trimestre de la vigencia 2022, se ha centrado en adelantar aquellas actividades y toma de decisiones en los expedientes disciplinarios más antiguos con la finalidad de evitar incurrir en causales de prescripción.

Para lograr lo anterior, se filtró en la base de datos de esta dependencia los expedientes disciplinarios con vigencia 2017, 2018, 2019 y 2020 a fin de determinar el Plan de Acción que logre darle celeridad a la actuación disciplinaria en instrucción en estos expedientes.

Es así como, esta dependencia logró durante el primer trimestre evacuar parte de esos expedientes más antiguos profiriendo la decisión de acuerdo a la normatividad aplicable para antes del 29 de marzo de 2022, es decir, Ley 734 de 2002.

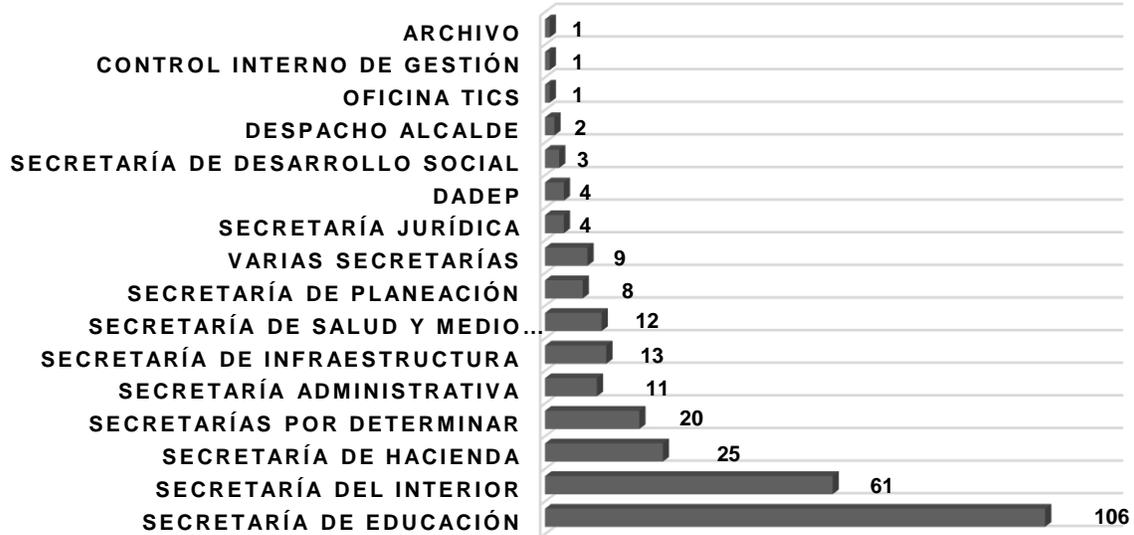
Presento a continuación el detalle de las actuaciones disciplinarias realizadas en los expedientes disciplinarios con radicación más antigua de la siguiente manera:

Vigencia del expediente	Decisión tomada 1er trimestre 2022		Total de expedientes restantes a 31 de marzo de 2022
	Fallos de primera instancia	Archivos	
2017	1	0	0
2018	3	3	9
2019	3	13	76
2020	0	4	79
Total de expedientes	7	20	164

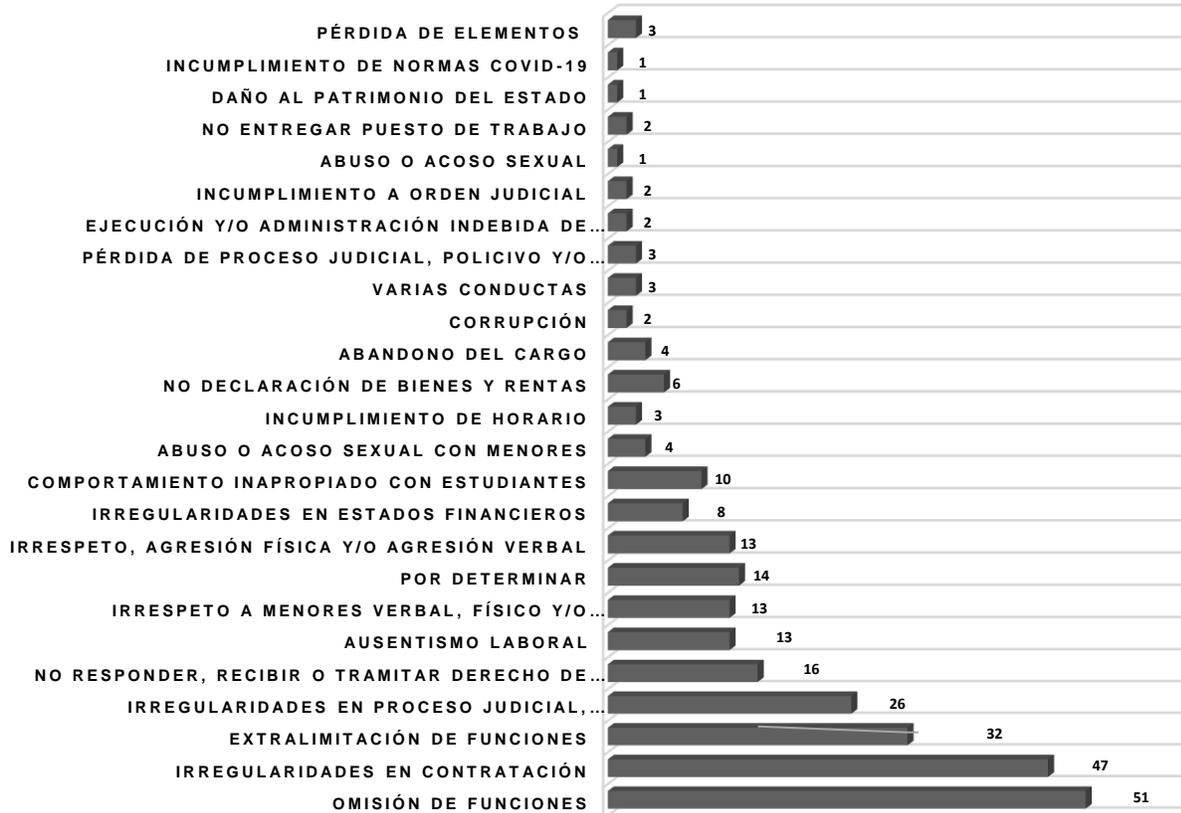
Ahora bien, esta dependencia en aras de realizar un correcto ejercicio de prevención disciplinaria identifica del total de los expedientes disciplinarios en estado activo determinados por secretarías, oficinas, y/o dependencias con la finalidad de intensificar las capacitaciones del régimen disciplinario del servidor público en esas áreas con mayor número de expedientes disciplinarios. Así mismo, se extraen las conductas y/o presuntos hechos cometidos a los que se refieren los expedientes disciplinarios a fin de orientar la sensibilización en ese tipo de realización de conductas cometidas con mayor frecuencia.

En ese sentido, presento lo enunciado anteriormente así:

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



6.3 PRESUNTAS CONDUCTAS COMETIDAS



Obtenida esta información, se abordará a continuación la forma en cómo se desarrolló la gestión disciplinaria en lo relacionado a la prevención y la fase de instrucción.

7. GESTIÓN

7.1. PREVENCIÓN - SOCIALIZACIONES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO ÚNICO



Sexto piso, Alcaldía de Bucaramanga



Institución Educativa Liceo Patria

En cumplimiento de la función de prevención que se reitera con la entrada en vigencia de la nueva normatividad disciplinaria, Ley 1952 de 2019, esta dependencia se ha propuesto intensificar las socializaciones del Código General Disciplinario, permitiendo además ampliar el ámbito de receptores de estas capacitaciones a fin de que asistan no solo los servidores públicos sino, también el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios.

Con base en lo anterior, esta dependencia, de la mano con el personal de la oficina de talento humano logró ejecutar las 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 durante el primer trimestre de la presente vigencia.

El anterior ejercicio arrojó resultados positivos al consolidar la asistencia de **432** personas que fueron capacitadas entre servidores públicos y contratistas de todas las secretarías, oficinas y/o dependencias de la administración municipal durante el desarrollo de las jornadas de inducción y re inducción en las cuales asisten tanto personal nuevo como personal ya vinculado.

Así mismo, se trabajó de la mano con la Secretaría de Educación, requiriendo el listado de todas las instituciones educativas oficiales vinculadas a la Secretaría de Educación del municipio a fin de solicitar a cada institución la asistencia obligatoria de todos los servidores públicos y contratistas adscritos a ellas.

Durante el primer trimestre, se logró con la Institución Educativa Liceo Patria, capacitar a todos los funcionarios de la institución. En esta jornada asistieron **56** servidores públicos.

Para la realización de estas socializaciones se tiene en cuenta el número de quejas recibidas durante la vigencia identificando 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 General 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.

En total, se tiene que, de las actividades de prevención realizadas, se logró capacitar a **488** entre funcionarios y contratistas de la administración municipal. Esto, en el primer trimestre de la vigencia 2022.

De todo lo anterior, reposa evidencia como se puede encontrar en los registros de asistencia, carpeta de anexo número 2 – *Socializaciones Régimen Disciplinario*.

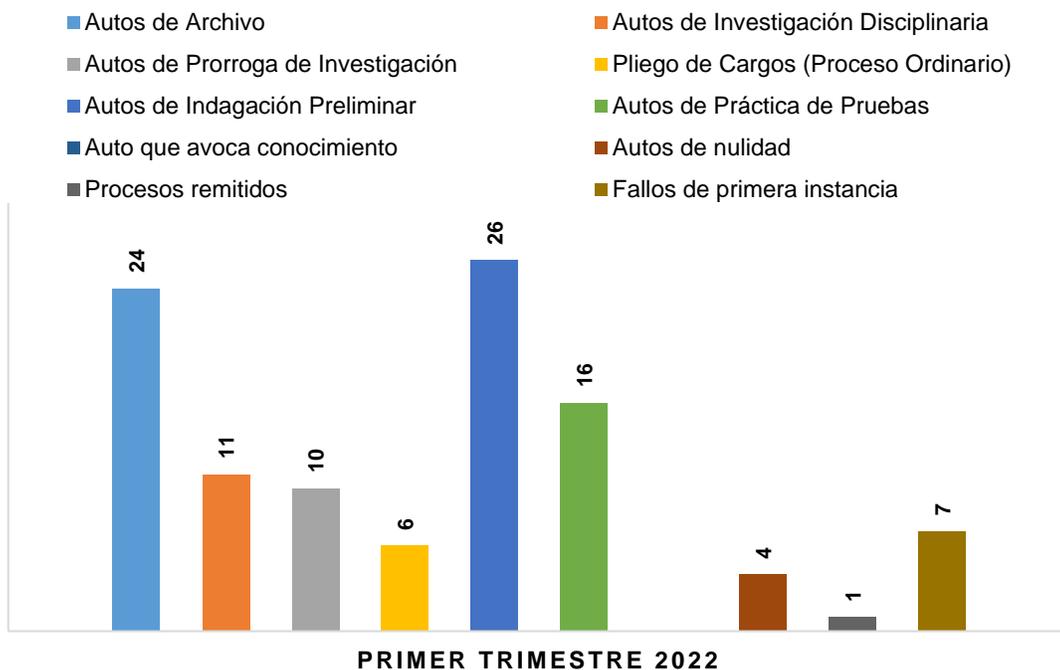
7.2. GESTIÓN DISCIPLINARIA EN PRIMERA INSTANCIA

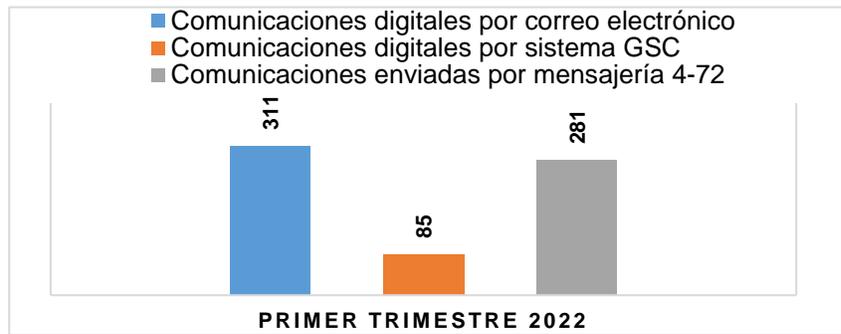
Se hace necesario explicar que, en razón a que durante el primer trimestre de la vigencia 2022, la gestión disciplinaria operaba de acuerdo a los lineamientos de la Ley 734 de 2002, por medio de la cual se expidió el Código Disciplinario Único, esta dependencia realizó conforme al procedimiento señalado en esta normatividad todas las actividades, trámites y procedimientos de acuerdo a lo estatuido en esta Ley.

Por lo anterior, hasta el 28 de marzo de 2022, en esta dependencia se adelantaron las investigaciones disciplinarias contra los servidores públicos de la administración municipal bajo la ritualidad de la Ley 734 de 2002, lo que conlleva desde la apertura del expediente disciplinario, hasta la decisión de archivo o el fallo de primera instancia. Es decir, se realizaba la investigación y posteriormente se emitía el juicio con base en las pruebas recaudadas en el marco del procedimiento disciplinario.

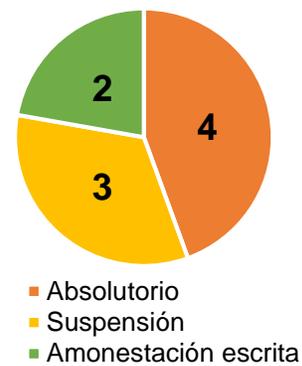
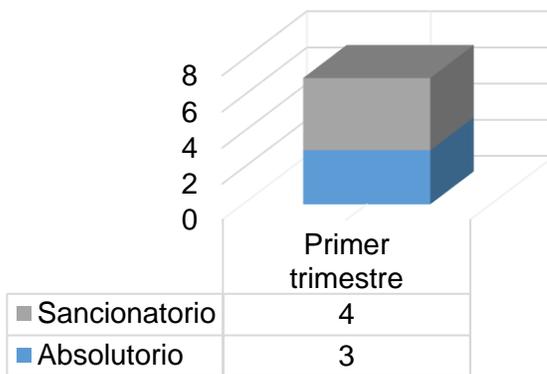
Se detallará cada una de las actuaciones disciplinarias que se realizaron durante el primer trimestre de la vigencia 2022, como se puede ver a continuación:

7.3) ACTUACIONES DISCIPLINARIAS





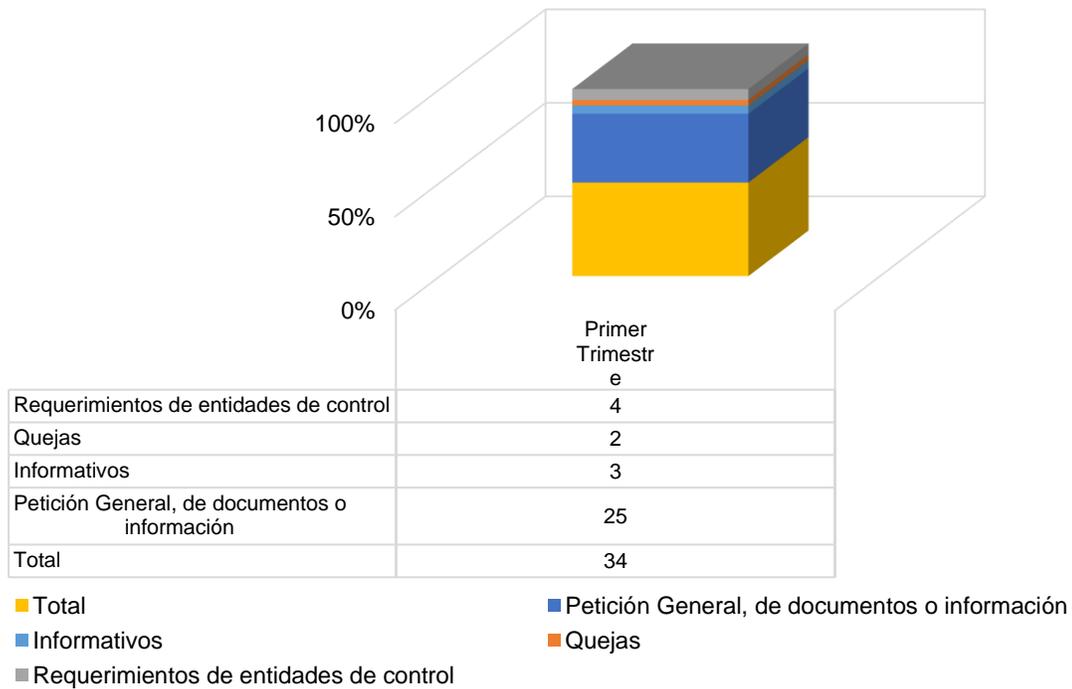
7.4) FALLOS DE PRIMERA INSTANCIA



RAD.	CONDUCTA INVESTIGADA	DETALLE DEL FALLO
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
4099-2018	Presunto incumplimiento del manual de funciones	Absolutorio
3764-2017	Llegadas tarde (3 investigados)	Absolutorio Amonestación Amonestación
4263-2019	Presunto irrespeto	Absolutorio
4261-2019	Irregularidades en contratación	Absolutorio
4355-2019	Incumplimiento del reglamento interno de la Institución	Suspensión por el término de un (01) mes

En atención a las medidas decretadas por el Gobierno Nacional mediante la expedición de sucesivos decretos que ordenaron la emergencia sanitaria conllevando al aislamiento preventivo obligatorio, esta dependencia ha priorizado salvaguardar la salud de los sujetos procesales y operadores disciplinarios, realizando las actuaciones, diligencias y trámites definidos en el Código Disciplinario Único, por medios virtuales en los expedientes disciplinarios en los que los sujetos procesales autorizaron esta alternativa.

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



Con los enlaces de P.Q.R.S.D., de esta dependencia se revisó el estado actual de las solicitudes recibidas mediante P.Q.R.S.D., encontrando que cada requerimiento fue resuelto dentro los términos legales asignados para cada una garantizando al peticionario el Derecho a obtener información de fondo, clara, precisa, congruente y debidamente notificada.

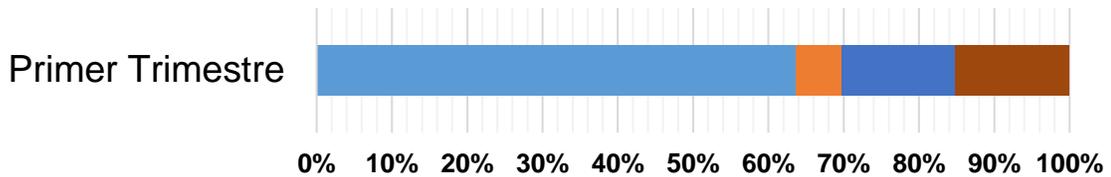
7.6) QUEJAS RECIBIDAS

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:

- 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.

Durante el primer trimestre de la presente vigencia, se recibieron **33** quejas disciplinarias.

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

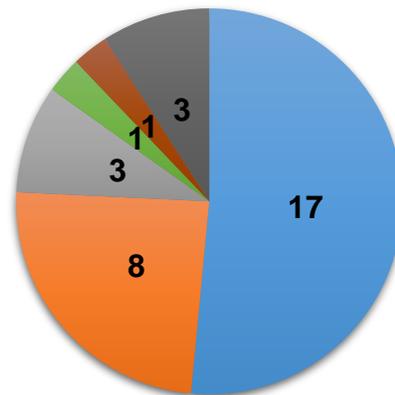


Primer Trimestre	
Indagación Preliminar	21
Investigación Disciplinaria	2
Auto inhibitorio	5
Evaluación jurídica	5

■ Indagación Preliminar ■ Investigación Disciplinaria ■ Auto inhibitorio ■ Evaluación jurídica

A continuación, presento cuales son las secretarías y/o dependencias a las que pertenecen los presuntos responsables de los hechos de las quejas recibidas y las presuntas conductas cometidas durante el primer trimestre 2022.

7.7. SECRETARÍAS, OFICINAS Y DEPENDENCIAS IMPLICADAS EN LAS QUEJAS RECIBIDAS



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

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



8. 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”.

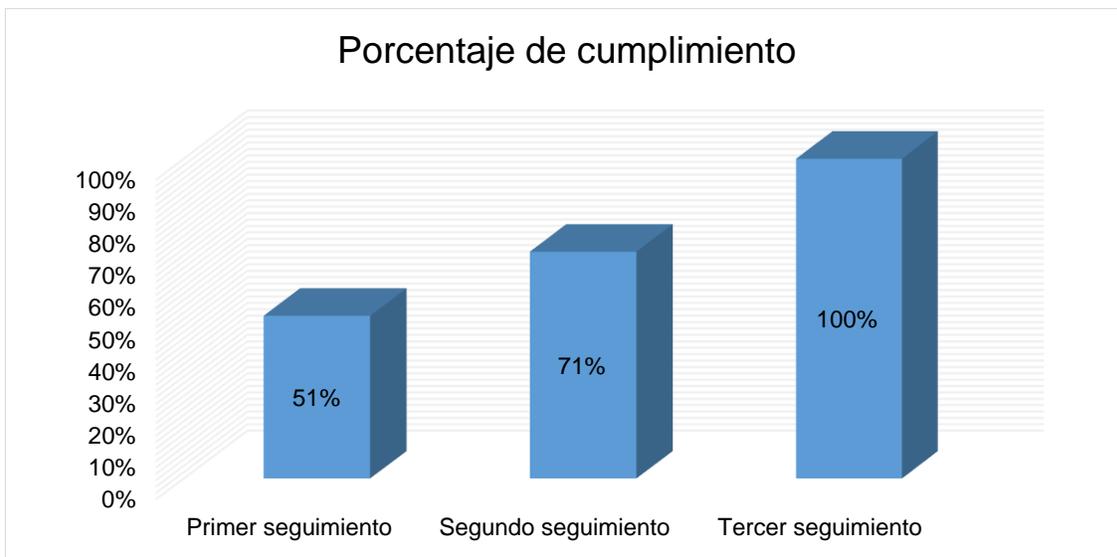
Así mismo la Alcaldía de Bucaramanga mediante Resolución número Resolución No. 0297 de 2019, en su artículo 3, se refirió al Mapa de Riesgos como; *herramienta conceptual y metodológica para la identificación, análisis, valoración y formulación de acciones preventivas orientadas al control y mitigación 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

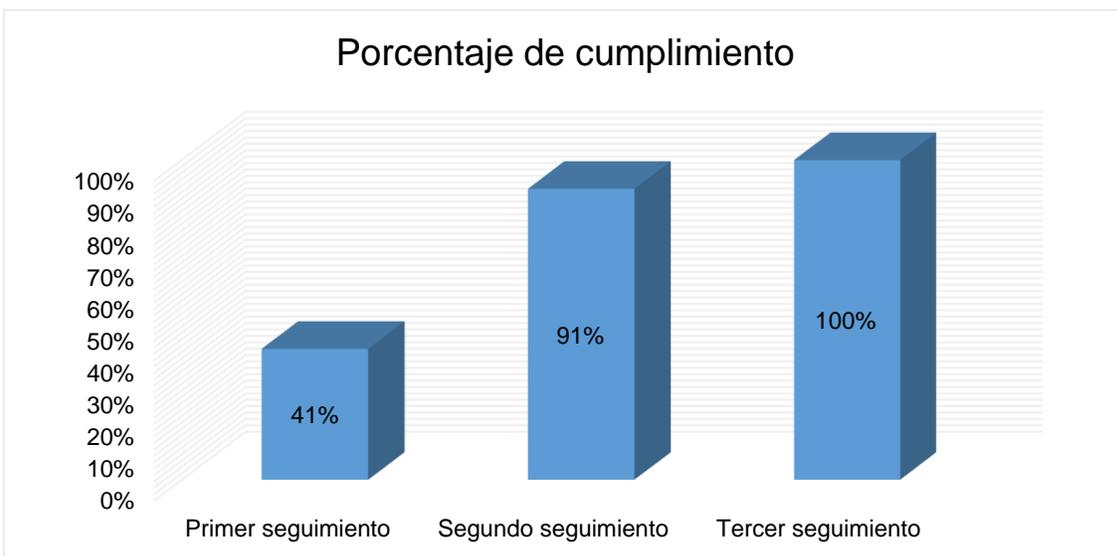
de las actividades y acciones desarrolladas por esta dependencia en lo relacionado al Plan Anticorrupción y Mapa de Riesgos de Corrupción vigencia 2021 y Mapa de Riesgos de Gestión de acuerdo a los seguimientos y evaluaciones realizadas en los términos del Decreto 124 de 2016.

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.

8.1 CUMPLIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO VIGENCIA 2021



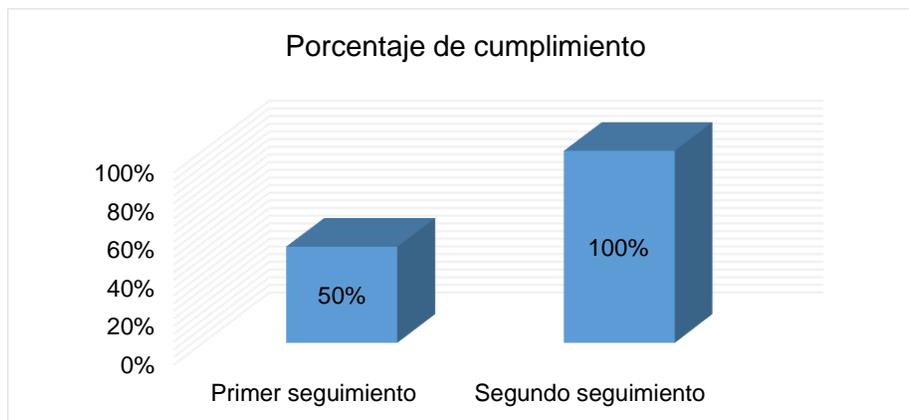
8.2 MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN



9. MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Durante el primer trimestre de la vigencia 2022, mediante acta de visita realizada por la Oficina de Control Interno de Gestión se reportaron las evidencias de cumplimiento de las actividades plasmadas en el Mapa de Riesgos de Gestión Institucional.

La gestión adelantada por esta dependencia durante toda la vigencia 2021 logró el cumplimiento del 100% en los seguimientos realizados por la OCIG.



10. 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).

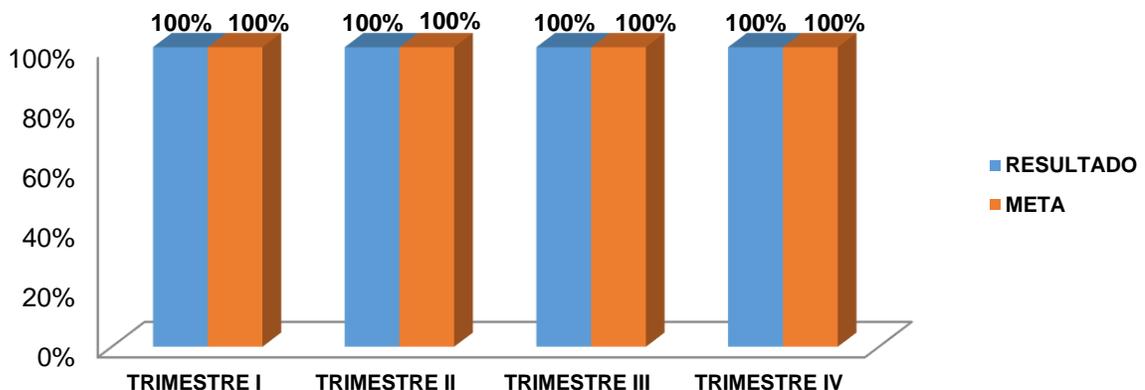
Este reporte tiene como objetivo llevar el control y seguimiento al estado inicial de los procesos y definir las acciones efectivas que permitan una mayor celeridad a los procesos. Para llevar a cabo esta actividad se tiene definida la siguiente fórmula:

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

Durante el primer trimestre vigencia 2022, se reportó al Sistema Integrado de Gestión de Calidad las estadísticas correspondientes al cuarto trimestre de la vigencia 2021, arrojando 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	43	43	100%	100%	Se realizó la medición del indicador correspondiente al tercer trimestre de 2021 para monitorear el comportamiento del indicador, cuyo resultado indica que de un total de 43 quejas y/o procesos recibidos en el tercer trimestre de la vigencia 2021, se encuentran en estado de apertura de indagaciones Preliminares (31), Investigación Disciplinaria (2), Remisiones (3), Inhibitorios (4) y Avoca conocimiento (0) y Acumulados (3), 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 IV	28	28	100%	100%	Se realizó la medición del indicador correspondiente al cuarto trimestre de 2021 para monitorear el comportamiento del indicador, cuyo resultado indica que de un total de 43 quejas y/o procesos recibidos en el cuarto trimestre de la vigencia 2021, se encuentran en estado de apertura de indagaciones Preliminares (23), Investigación Disciplinaria (1), Remisiones (2), Inhibitorios (0), Avoca conocimiento (0), Acumulados (2), e Impedimentos (1) por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario, con un cumplimiento del 100% en el periodo evaluado con respecto a la meta definida.

Procesos Descongestionados



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 enero a marzo, será medido durante el mes de abril 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

(original firmado)

JORGE IVÁN ATUESTA CORTÉS
Jefe de Control Interno Disciplinario

PROYECTÓ: BRANDOM ACUÑA RODRÍGUEZ - CONTRATISTA