



Informe de Gestión

Cuarto trimestre



**Oficina de Control
Interno Disciplinario**



www.bucaramanga.gov.co

Alcaldía de Bucaramanga

www.bucaramanga.gov.co

INFORME DE GESTIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Cuarto Trimestre 2025

Presentado a:

HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Presentado por:

SERGIO ANDRÉS GALÍNDEZ RIVEROS

Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario

Alcaldía de Bucaramanga

2025

1. INTRODUCCIÓN

Con el presente informe se busca dar a conocer al Honorable Concejo de Bucaramanga, a la ciudadanía y/o a los organismos de control que así lo requieran, el detalle de la gestión adelantada por la oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, en ejercicio de la función preventiva, y de la función de instrucción que le asiste, en virtud de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, e informar las actividades que fueron ejecutadas durante el periodo comprendido entre el primero (1) de octubre y el treinta y uno (31) de diciembre de 2025, menester es indicar que la labor desarrollada por el suscrito, como Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, se fijó en tres aspectos fundamentales, primero, la verificación de la realidad procesal de las investigaciones que en la dependencias se vienen adelantado, respecto de las pruebas decretadas, las realizadas, allegadas y pendientes por practicar, segundo, tomar acción respecto de las actuaciones que se encontraban paralizadas procesalmente, con tiempo cumplido de instrucción, concertando medidas de fondo, y tercero, ejecutar acción de prevención para con los funcionarios de la administración central, incluyendo el grupo docente, directivo y padres de familia de las diferentes Instituciones Educativas.

En este sentido, el presente documento, apoyado de datos estadísticos, desarrolla los aspectos atrás planteados, con un horizonte de concientización y valor del régimen disciplinario que la actual administración propende, en el entendido que *“Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.”* Art. 123 de la Constitución Política de Colombia

Cordialmente,

SERGIO ANDRÉS GALÍNDEZ RIVEROS

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

2. MARCO LEGAL OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

	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
DECRETO 1656 DE 2021	Por el cual se corrigen yerros en la Ley 2094 de 2021 "Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones"
LEY 1257 DEL 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

3. MISIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

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 consecuencia 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 con el fin de evitar la comisión de conductas que pudiesen tener algún tipo de connotación disciplinaria.

4. FUNCIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

La potestad disciplinaria se encuentra descrita en el Artículo 2 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario, que en su parte pertinente indica:

“Titularidad de la potestad disciplinaria, funciones jurisdiccionales de la Procuraduría General de la Nación e independencia de la acción. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.

(...)

*Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, **corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.***

(...)

La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.” Cursiva y Negrilla fuera de texto

Además, especifica en el Artículo 93 ibídem, sobre el Control Disciplinario Interno:

“Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

(...)

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.

Parágrafo 1o. Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

Parágrafo 2o. Las decisiones sancionatorias de las Oficinas de Control Interno y de las Personerías serán susceptibles de control por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

(...)” *Cursiva y Negrilla fuera de texto*

En este sentido el legislador estableció que todas las entidades estatales deben crear una oficina de alto nivel para gestionar los casos disciplinarios de sus empleados, igualmente, específico en el Artículo 12 del Código General Disciplinario dentro del principio del debido proceso que la instrucción y juzgamiento deben estar en cabeza de funcionario diferentes, expreso:

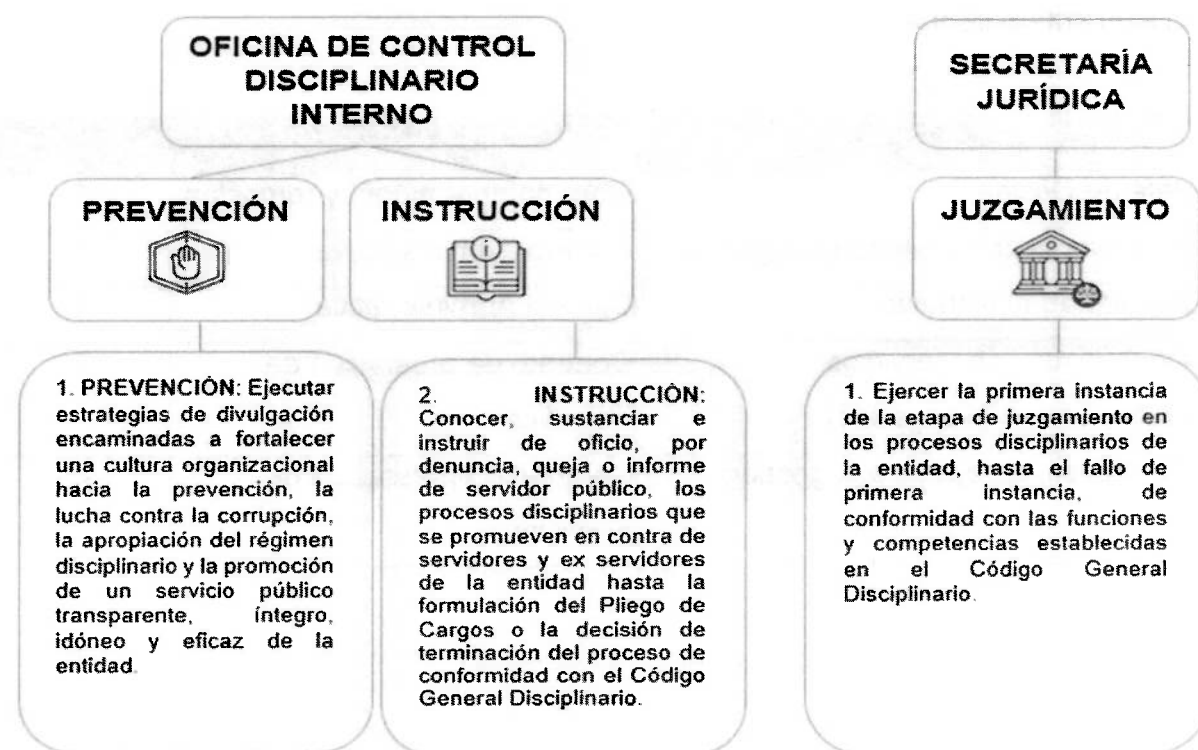
“El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

*Todo disciplinable tiene derecho a que el **fallo sancionatorio** sea revisado por una **autoridad diferente**, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.” Cursiva y Negrilla fuera de texto*

Conforme lo indica la Alcaldía de Bucaramanga, a través del Decreto Municipal N° 0042 de 2022, con el cual se modifica el Decreto 0066 de 2018, Manual específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta a cargo del municipio de Bucaramanga, implementó estas directrices legales para asegurar un control disciplinario efectivo que proteja los derechos de quejosos e investigados. Por ello recae exclusivamente en la Oficina de Control Interno Disciplinario la etapa de instrucción de las investigaciones disciplinarias.

A continuación, se describe la forma en que opera la oficina de Control Disciplinario Interno en la administración municipal:



SEGUNDA INSTANCIA – DESPACHO DEL ALCALDE

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

DOBLE CONFORMIDAD – PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

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

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

5. PERSONAL DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

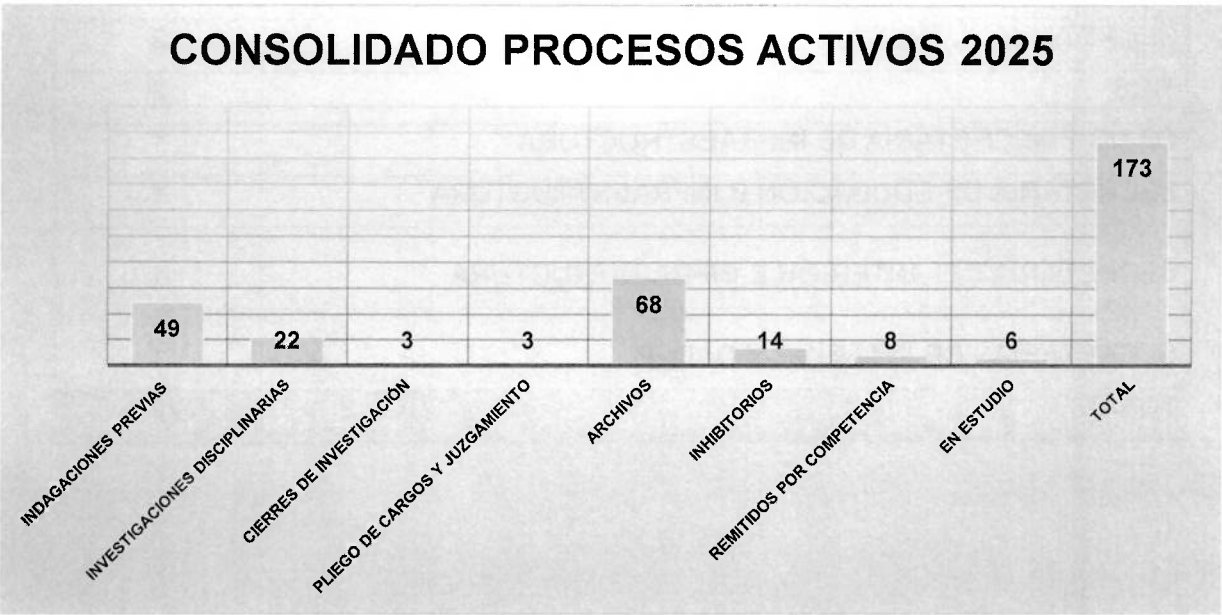
Para el funcionamiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno, durante el periodo de octubre a diciembre de 2025, esta dependencia estuvo conformada por el siguiente personal:

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	7
Contratista de apoyo a la gestión	Contrato de prestación de Servicios	4

6. PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

En cumplimiento del ejercicio de la función disciplinaria, en esta dependencia con corte a 31 de diciembre de 2025, se encuentran en estado ACTIVO un total de doscientos noventa y ocho (298) expedientes disciplinarios, distribuidos así:

ESTADO	CANTIDAD
INDAGACIÓN PREVIA	190
INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	77
CIERRE DE INVESTIGACIÓN	6
PLIEGO DE CARGOS Y JUZGAMIENTO	18
SEGUNDA INSTANCIA	1
QUEJAS EN ESTUDIO	6
TOTAL	298



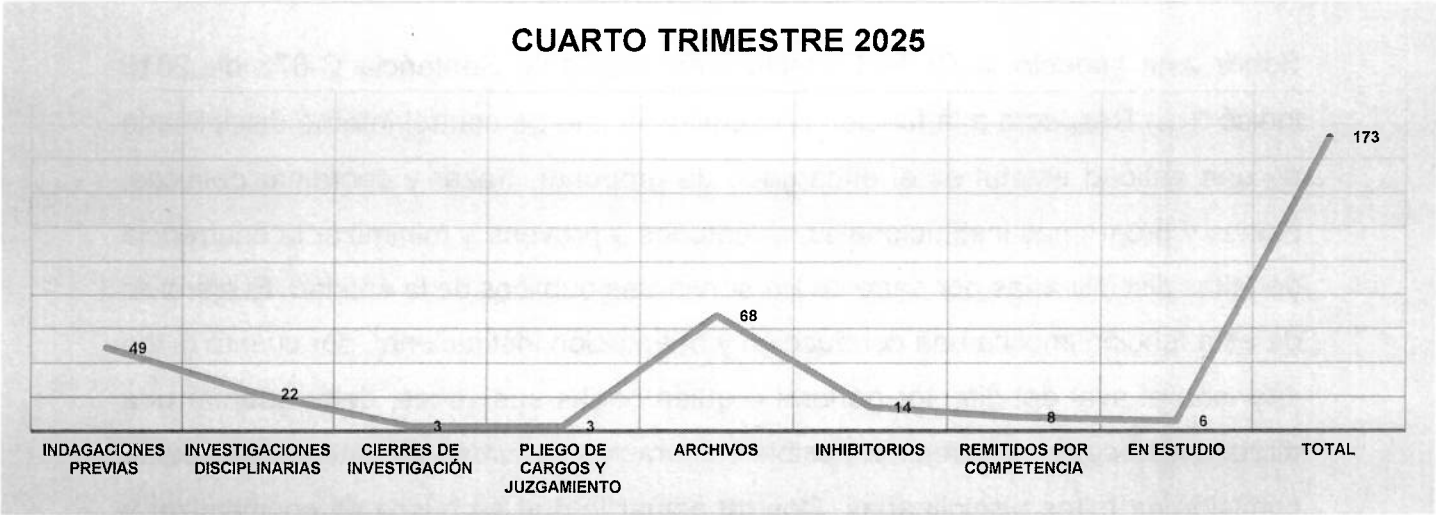
En el mismo sentido, los doscientos noventa y ocho (298) expedientes disciplinarios, se distribuyen entre las diferentes dependencias de la Alcaldía de Bucaramanga así:

SECRETARIA	CANTIDAD
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA Y ALUMBRADO PUBLICO	72
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	69
SECRETARIA DEL INTERIOR	35
SECRETARIA DE HACIENDA	23
SECRETARIA DE SALUD Y AMBIENTE	17
VARIAS SECRETARIAS	17
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	10
SECRETARIA DE PLANEACIÓN	10
DADEP	8
SECRETARIA DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA Y ALUMBRADO PÚBLICO	7
POR DETERMINAR	7
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL	5
DESPACHO DEL ALCALDE	3
SECRETARIAS DE INTERIOR Y PLANEACIÓN	3
SECRETARIAS DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA	2
SECRETARIAS DE HACIENDA Y INFRAESTRUCTURA	2
SECRETARIA JURÍDICA	2
TICS	2
OATIC Y SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	1
SECRETARIA DE EDUCACIÓN E INFRAESTRUCTURA	1
SECRETARIA DEL INTERIOR E INFRAESTRUCTURA	1
SECRETARIAS DE INTERIOR Y DADEP	1
TOTAL	298

7. FUNCIÓN DE INSTRUCCIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS

El equipo de trabajo de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga, durante el cuarto trimestre del año 2025, realizó un total de 173 actuaciones disciplinarias, cuyo resultado se refleja a continuación:

ACTUACIONES CUARTO TRIMESTRE 2025								
INDAGACIONES PREVIAS	INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS	PLIEGO DE CARGOS Y JUZGAMIENTO	CIERRES	ARCHIVOS	INHIBITORIOS	REMITIDOS POR COMPETENCIA	EN ESTUDIO	TOTAL
49	22	3	3	68	14	8	6	173



Así mismo, en el cuarto trimestre del año 2025, fueron radicadas un total de veintinueve (29) quejas disciplinarias en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga. Estas quejas abarcaron una variedad de temas que requirieron intervención y seguimiento por parte de esta dependencia. A continuación, se detalla la distribución de estas quejas por tema:

TEMA	CANTIDAD
OMISIÓN O EXTRALIMITACIÓN DE FUNCIONES	12
POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN	5
IRRESPETO, AGRESIÓN FÍSICA Y VERBAL	3
IRREGULARIDADES EN PROCESOS JUDICIALES, POLICIVOS Y ADMINISTRATIVOS	3
IRREGULARIDADES EN CONTRATACION	2
MALTRATO ANIMAL	1
NO RESPONDER, RECIBIR O TRAMITAR DERECHO DE PETICIÓN	1
ABUSO O ACOSO SEXUAL A MENORES	1
AUSENTISMO LABORAL	1

8. FUNCIÓN PREVENTIVA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

La Oficina de Control Interno Disciplinario respecto de las acciones preventivas tiene dos funciones así: 1) Dirigir la ejecución y desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos del sistema de control interno disciplinario, en sus etapas de prevención e instrucción, según las normas y procedimientos vigentes y 2) Dirigir las acciones de promoción y divulgación de las normas disciplinarias y demás que sean requeridas con el fin de prevenir la ocurrencia de conductas disciplinarias, según normas y procedimientos correspondientes.

Sobre este aspecto la Corte Constitucional mediante Sentencia C-673 de 2015 indicó "(...) 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. El ejercicio de esta función implica una conducción y orientación institucional, por cuanto dicho jefe, con el aval del director general o quien haga sus veces, debe adoptar una directriz enfocada a prevenir la posible vulneración del ordenamiento jurídico por la comisión de faltas disciplinarias. 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 (...)"

En igual sentido la Procuraduría General de la Nación mediante concepto 14 del 23 de diciembre de 2016 explicó "La función preventiva, entendida como 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 a la Ley, así como de vigilar y evitar la realización de conductas que afecten el interés general y la violación de los derechos fundamentales y colectivos, se proyecta como la función de mayor incidencia social al poder anticipar la realización de tales faltas y generar una actitud preventiva, lo que se constituye en una gestión de menor costo para el país y de mayor contribución en el marco de un proceso de desarrollo social."

En cumplimiento de esta función, la Oficina de Control Interno Disciplinario, en coordinación con la Secretaría de Educación, viene desarrollando una campaña “dirigida a evitar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones contrarios a la Constitución o a la Ley” para el personal de docentes, directivos, padres de familia y estudiantes en las diferentes Instituciones Educativas del municipio.

En este sentido, las acciones de prevención tienen los siguientes resultados:

CAPACITACIONES RÉGIMEN DISCIPLINARIO OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2025		
INSTITUCIÓN/SECRETARÍA	NÚMERO FUNCIONARIOS CAPACITADOS	EVIDENCIAS
SECRETARÍA DEL INTERIOR	12	
INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL GARCÍA HERREROS	190	
TOTAL FUNCIONARIOS CAPACITADOS	202	

En síntesis, el presente Informe de Gestión del cuarto trimestre de 2025 detalla las acciones y resultados de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, en cumplimiento de su rol fundamental en la promoción de la transparencia y la probidad en la función pública. Durante este periodo, la oficina mantuvo un volumen considerable de expedientes disciplinarios activos, distribuidos en diversas etapas procesales, lo que subraya la constante labor de instrucción y seguimiento de las conductas de los servidores públicos.

Se gestionaron numerosas actuaciones disciplinarias y se recibieron nuevas quejas, abordando una variedad de temas relevantes para la integridad administrativa.

Paralelamente a la función de instrucción, la Oficina de Control Interno Disciplinario ha reforzado su compromiso con la prevención, desarrollando activamente campañas y socializaciones. Estas iniciativas buscan concientizar y mitigar el riesgo de la comisión de faltas disciplinarias, promoviendo un servicio público íntegro, transparente y eficaz. Se logró impactar a un número significativo de funcionarios y padres de familia a través de estas jornadas.

La gestión realizada durante este trimestre reafirma el compromiso de la Oficina de Control Interno Disciplinario con el fortalecimiento de una cultura de disciplina y respeto a la normativa, contribuyendo así a la buena marcha de la administración municipal y a la confianza ciudadana en sus instituciones.

Cordialmente,



SERGIO ANDRÉS GALÍNDEZ RIVEROS

Jefe de Control Interno Disciplinario
Alcaldía de Bucaramanga

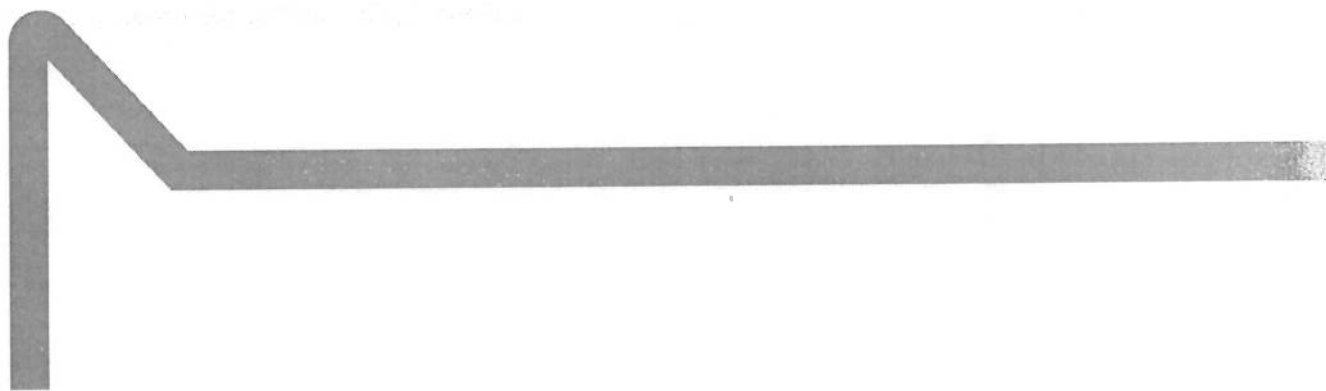


ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Alcaldía de Bucaramanga

www.bucaramanga.gov.co

f X @ Alcaldía de Bucaramanga



www.bucaramanga.gov.co

Calle 35 N° 10 – 43 Centro Administrativo, Edificio Fase I - Carrera 11 N° 34 – 52, Edificio Fase II
Conmutador: (607) 6337000 **Fax** 6521777 - **Código Postal:** 680006
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia

