



Chaparral – Tolima, 24 de diciembre de 2025.

INFORME DE CARACTERIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO ALCALDÍA DE CHAPARRAL

Este informe ampliado integra los hallazgos estadísticos obtenidos en el ejercicio de caracterización de la **Oficina de Control Disciplinario Interno de la Alcaldía de Chaparral** con el marco legal y doctrinal que rige estas dependencias en Colombia, conforme a la Ley 1952 de 2019 y su reforma por la Ley 2094 de 2021.

El objetivo de este estudio es analizar el desempeño de la oficina dentro de la nueva estructura organizacional para fortalecer la prevención, el control y la cultura de legalidad.

1. Marco Institucional y Roles Esenciales en Colombia.

En el ordenamiento jurídico colombiano, las Oficinas de Control Disciplinario Interno (OCDI) no son solo entes sancionatorios; son pilares de la integridad pública. Sus roles esenciales incluyen:

Función Preventiva y Pedagógica:

Antes que sancionar, la OCDI debe orientar al servidor para que su conducta se ajuste a la ley. Esto se refleja en el estudio, donde el 92% de los participantes asocia la ética con la prevención de la corrupción.

Separación de Funciones (Instrucción vs. Juzgamiento):

Bajo la Ley 2094 de 2021, es obligatorio que el funcionario que instruye (investiga y recolecta pruebas) sea distinto al que juzga (toma la decisión final). La OCDI de Chaparral, en su nueva estructura, debe garantizar esta imparcialidad.

Garantía del Debido Proceso:

La oficina actúa como garante de que cualquier investigación respete el derecho a la defensa y la presunción de inocencia.

Autonomía e Independencia:

Debe ser una oficina del más alto nivel, liderada por un abogado en el nivel directivo, lo que asegura que sus decisiones no estén supeditadas a intereses administrativos externos.

2. Análisis de Resultados Estadísticos.

El ejercicio contó con la participación de **53 servidores**, arrojando datos clave sobre la percepción del control disciplinario en la entidad:

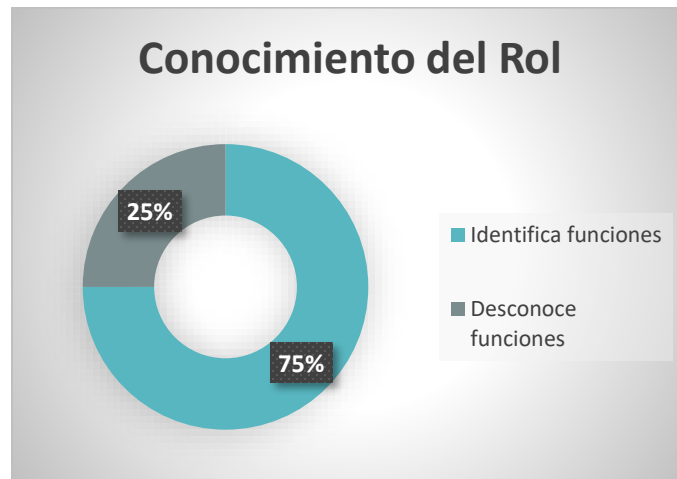


Ficha Técnica del Estudio

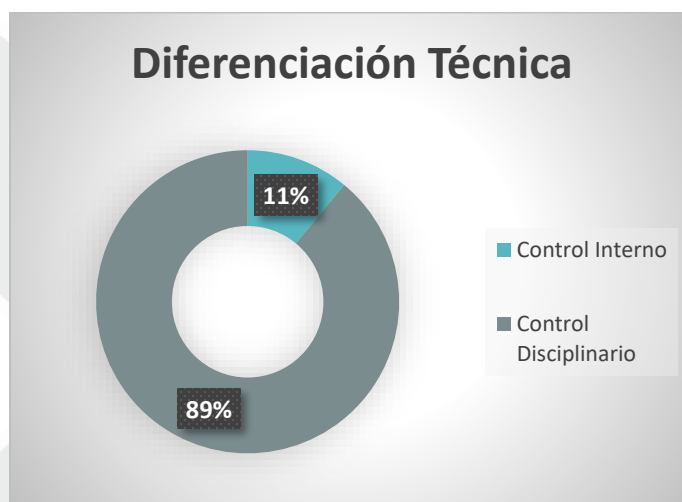
Total, de participantes	53 personas.
Puntuación media	0 (ejercicio cualitativo).
Tiempo promedio de respuesta	02: 52 minutos
Estado de la encuesta	Cerrado.

A. Identidad Institucional y Diferenciación

- **Conocimiento del Rol:** El **75%** identifica correctamente las funciones de la oficina. Sin embargo, persiste un **25%** de desconocimiento que representa un riesgo para la prevención.



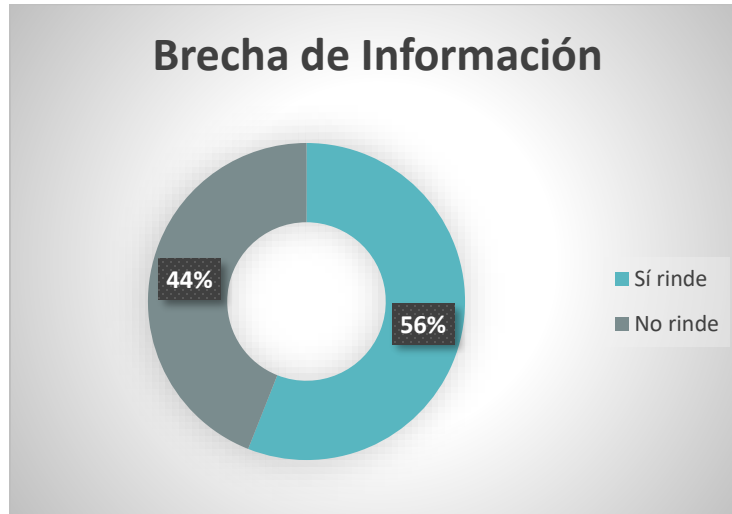
- **Diferenciación Técnica:** El **89%** entiende que la OCDI es distinta a la Oficina de Control Interno. Es crucial mantener esta distinción, ya que mientras Control Interno evalúa procesos y gestión, Control Disciplinario evalúa la conducta del servidor.



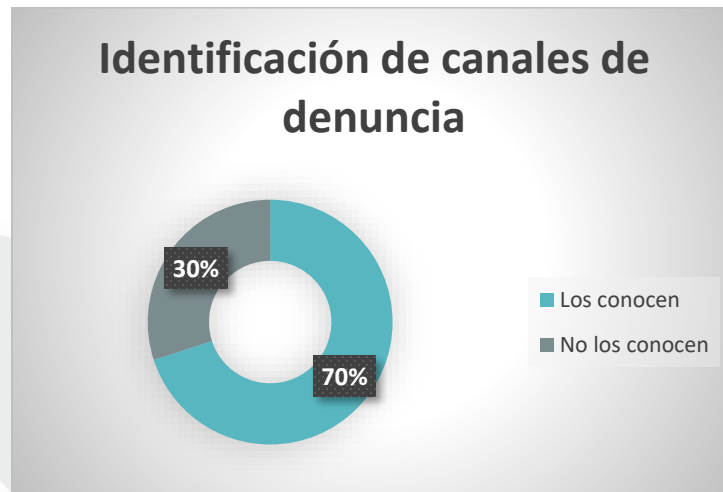


B. Transparencia y Rendición de Cuentas

- **Brecha de Información:** El **56%** de los encuestados desconoce si la oficina rinde cuentas. En Colombia, la rendición de cuentas es una obligación que legitima la función disciplinaria frente a la ciudadanía y los mismos servidores públicos.



- **Identificación de canales:** Al reportar presuntas faltas, 30 participantes identificaron la Oficina de Control Interno. Sin embargo, 20 personas marcaron "Ninguna de las anteriores", lo que sugiere una posible confusión sobre las rutas oficiales de denuncia.



C. Cultura de Legalidad y Ética

- **Conciencia de Deberes:** El **83%** afirma conocer sus derechos y deberes. Esto es coherente con el rol de la OCDI de promover el cumplimiento del artículo 38 de la Ley 1952.



- **Concepto de Ética:** El **92% (49 personas)** asocia correctamente la ética y la transparencia con la prevención de la corrupción y el acceso a la información.

3. Desafíos y Recomendaciones Basadas en el Rol Nacional.

1. **Institucionalizar la Separación de Funciones:** Asegurar que la Alcaldía de Chaparral cuente con los perfiles y la estructura que permitan que la etapa de juzgamiento sea autónoma de la de instrucción, cumpliendo con el estándar de la Corte Constitucional, la cual, ya se encuentra definida por el Decreto municipal número 160 del 6 de diciembre de 2024 "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE CHAPARRAL TOLIMA, SE SEÑALAN LAS FUNCIONES DE sus DEPENDENCIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".
2. **Fortalecer la Función Preventiva:** Pasar de un modelo reactivo a uno proactivo, utilizando el **92%** de favorabilidad en el concepto de ética para realizar talleres sobre riesgos disciplinarios específicos.
3. **Clarificación de Canales de Denuncia:** Dado que hubo respuestas variadas sobre dónde reportar faltas (incluyendo el Concejo o el alcalde), se debe estandarizar y difundir que la OCDI es el canal técnico primario para estos fines en la entidad. Razón suficiente para reforzar la difusión de los canales específicos para denunciar faltas disciplinarias, con el fin de reducir el porcentaje de servidores que no los identifican claramente.
4. **Mantenimiento de la Cultura Ética:** Aprovechar el alto nivel de conocimiento sobre ética (92%) para implementar campañas de prevención que utilicen este lenguaje común.

4. Conclusión.

La OCDI de Chaparral tiene una base sólida de reconocimiento institucional (**75-89%**), pero debe trabajar en la visibilidad de su gestión (rendición de cuentas) y en la implementación estricta de las garantías procesales de la Ley 2094 de 2021 para consolidarse como un ente transparente y justo.

Para comprender mejor cómo se dividen estas etapas en el nuevo sistema disciplinario, puede consultar este video sobre la [Estructura del proceso disciplinario en Colombia.](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=i8UTXHeqUB4&start=9>

Este video explica detalladamente la diferencia entre las etapas de instrucción y juzgamiento bajo la normativa vigente en Colombia.



5. Propuesta de Cronograma año 2026: Jornadas de Socialización y Fortalecimiento.

Esta estrategia busca cerrar las brechas identificadas en la encuesta realizada a los **53 participantes**².

A. Fase 1: Comunicación y Divulgación de Hallazgos

- **Semana 1: Publicación del informe estadístico.**
 - Difusión masiva de los resultados positivos, resaltando que el **75%** de los servidores conocen el rol de la oficina y el **92%** tiene claridad sobre el concepto de ética y transparencia.
 - **Canal:** Correo institucional y carteleras físicas.
- **Semana 2: Infografía "Sabías que...".**
 - Aclaración visual sobre la diferencia entre la Oficina de Control Interno y la Oficina de Control Disciplinario Interno, reforzando el acierto del **89%** de los encuestados⁵.

B. Fase 2: Talleres de Cierre de Brechas (Presencial/Virtual)

- **Semana 3: Taller "Rendición de Cuentas y Transparencia".**
 - **Objetivo:** Informar al **56%** de los servidores que actualmente desconocen los procesos de rendición de cuentas sobre indagaciones e investigaciones.
 - **Actividad:** Presentación de un resumen ejecutivo (respetando la reserva legal) de la gestión realizada.
- **Semana 4: Jornada "Rutas de Denuncia y Canales Oficiales".**
 - **Objetivo:** Clarificar los canales de denuncia, dado que un sector de los encuestados presentó confusión o desconocimiento sobre los mismos.



- **Actividad:** Simulacro de reporte de faltas disciplinarias según la estructura organizacional.

C. Fase 3: Refuerzo de la Cultura de Legalidad.

- **Semana 5: Seminario "Deberes, Derechos y Ética Pública".**
 - **Objetivo:** Consolidar el conocimiento del **83%** que ya conoce sus deberes y derechos.
 - **Actividad:** Conversatorio sobre casos prácticos de ética en la gestión pública.

6. Resumen de Impacto Esperado:

Meta de la Estrategia	Indicador de Éxito (Basado en la encuesta)
Claridad Institucional	Reducir el 11% de confusión entre Control Interno y Disciplinario.
Acceso a la Información	Lograr que el 100% conozca que la oficina sí rinde cuentas (actualmente solo el 44%).
Prevención	Fortalecer la identificación de canales de denuncia para evitar el uso de canales no oficiales.

7. Anexos:

- PDF, Formulario caracterización OCDI 2025_Semestre II realizada el 27 de agosto de 2025.
- PDF, Resultado respuestas al formulario caracterización OCDI 2025_Semestre II.
- Excel, Matriz asistencia caracterización OCDI 2025_Semestre II.