
 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA GESTIÓN CONTRACTUAL</p>	<p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</p> <p>INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE SUPERVISIÓN</p> <p>CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTION PERSONA NATURAL</p>	MAJA01.04.03.P002.F004	
		VERSIÓN	002

<b>1. TIPO DE INFORME</b>	
INFORME PARCIAL <input checked="" type="checkbox"/>	INFORME FINAL <input type="checkbox"/>
Cuota Número 4	
<b>2. ASPECTOS GENERALES DE CONTRATO Y SU EJECUCIÓN</b>	
Contrato No. 4124.010.26.1.034-2026	
Nombre completo del contratista: Stephany Pamela Consuegra Buitrago	
Documento de identificación: 67.024.566	
Nombre del supervisor: Gustavo Arboleda Delgado	
Organismo: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE INSTRUCCIÓN <sup>1</sup>	
Objeto del contrato: Prestar los servicios profesionales al Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno de Instrucción en el desarrollo de las investigaciones en conducta disciplinable del servidor público, en el marco del proyecto "Fortalecimiento del diagnóstico y evaluación relacionados con la conducta del servidor público en la Administración Central de Santiago de Cali" BP 26005297, realizando el análisis y redacción del documento técnico del proyecto y las demás que el(la) Director(a) del Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno de Instrucción le asigne de acuerdo a la naturaleza y objeto del contrato.	
<b>3. INFORME JURÍDICO</b>	
Fecha de Inicio 19/01/2026	Fecha Terminación 30/06/2026
Modificación(es) al contrato: Adición por valor de once millones trescientos veintiséis mil pesos mcte (\$11.326.000).	
Suspensión: N/A	
Reanudación: N/A	
Cesión: N/A	
Terminación anticipada: N/A	
<b>4. INFORME CONTABLE Y FINANCIERO</b>	

<sup>1</sup> De conformidad al Acuerdo 0598 del 2024 Concejo Distrital De Santiago De Cali, Art. 3 modifica al organismo de DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO; el cual será ahora DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE INSTRUCCIÓN.

 <b>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</b>  <b>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA</b> <b>GESTIÓN CONTRACTUAL</b>	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>  <b>INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE SUPERVISIÓN</b> <b>CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTION PERSONA NATURAL</b>	<b>MAJA01.04.03.P002.F004</b>	
	<b>VERSIÓN</b>	<b>002</b>	

<b>Valor inicial del contrato. VEINTIDOS MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL PESOS MCTE (\$22.652.000)</b>			
<b>Adición: Por valor de once millones trescientos veintiséis mil pesos mcte (\$11.326.000), suscrito en abril de 2026 por dos (2) meses.</b>			
<b>Prórroga: N/A</b>			
<b>Información para Retención en la fuente:</b>			
<b>Para efectos de disminución de la base de retención en la fuente, anexo copia legible de los siguientes documentos:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recibo de consignación en mi cuenta de Apoyo al Fomento de la Construcción AFC del periodo de la cuota.</li> </ul>		<b>X</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recibo de consignación en mi cuenta del Fondo de Pensiones voluntarias del periodo de la cuota.</li> </ul>		<b>X</b>	
<b>Información:</b>			
<b>Valor Total del Contrato</b>	<b>Valor Cuota a cancelar</b>	<b>Valor Acumulado Cancelado</b>	<b>Saldo por Cancelar</b>
<b>\$33.978.000</b>	<b>\$5.663.000</b>	<b>\$16.989.000</b>	<b>\$11.326.000</b>
<b>Información del pago de seguridad social:</b>			
<b>Obligación</b>	<b>Datos Certificación o Planilla de Pago</b>		
<b>Sistema de Salud, Sistema de Pensiones y Riesgos Laborales</b>	<b>No Planilla: 9501473752</b> <b>No. PIN, Autorización, Referencia, Pago: 226179836</b> <b>Operador: Aportes en Línea.</b> <b>Fecha de Pago: 15/04/2026</b> <b>Periodo de pago seguridad social: ABRIL 2026</b>		
<b>Observaciones al informe financiero y contable:</b>			
<b>5. INFORME TÉCNICO</b>			
<b>Concepto Supervisor: En mi calidad de supervisor del contrato de prestación de servicios No. Servicios 4124.010.26.1.034-2026, doy constancia que el contratista realizo las siguientes actividades:</b>			



**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y  
GESTIÓN  
(MIPG)**

MAJA01.04.03.P002.F004

**INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE  
SUPERVISIÓN  
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE  
SERVICIOS PROFESIONALES Y  
APOYO A LA GESTION PERSONA  
NATURAL**

VERSIÓN

002

1. Elaborar una propuesta de trabajo de investigación relacionada con la conducta oficial del servidor público.

En cumplimiento de esta actividad, y conforme a la asignación del tema de investigación "Guía del proceso disciplinario a la luz de la Ley 1952 de 2019 y demás normas que la modifican", la contratista proyecto, elaboro y presento avances de los capítulos I, II y III de la investigación, a saber:

● **GUÍA DEL PROCESO DISCIPLINARIO A LA LUZ DE LA LEY 1993 DE 2019 Y SUS REFORMAS**  
(Orígenes y servidores públicos y contralores del Estado — Profesionales en la administración)

## PRESENTATION

El régimen disciplinario para los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas en Colombia está regulado principalmente por la Ley 1982 de 2010 - Código General Disciplinario, modificada por la Ley 2054 de 2021.

La entrada en vigencia de este nuevo marco normativo fue paulatina. El artículo 73 de la Ley 2094 de 2021 estableció que las disposiciones de ambas leyes entrarían a regir nueve meses después de la promulgación de la reforma, es decir, el 20 de marzo de 2022.

El propósito de este Guía es ofrecer una comprensión clara y estructurada del régimen disciplinario, particularmente del procedimiento establecido en la Ley 1632 de 2010 y sus reformas, buscando así orientar a servidores públicos, contratistas y a la comunidad en general.

**CAPÍTULO I**  
**FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DISCIPLINARIO**

## † El poder disciplinario del Estado

El sistema desplegado en Colombia se rige por principios y normas rectores que garantizan los derechos de los investigados y la correcta administración de justicia y constituye una de las herramientas mediante las cuales el Estado asegura el adecuado ejercicio de la función pública.

Las Leyes 4852 de 2010 y 2004 de 2021 establecen de manera expresa que el Estado es el locus de la potestad disciplinaria. En consecuencia, es únicamente el Estado quien puede investigar y sancionar disciplinariamente, a través de autoridades como la Procuraduría General de la Nación y el sistema de control disciplinario interno de cada entidad y la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, en el ámbito de la Rama Judicial.

Artículo	Tema central	Eje	Implicaciones jurídicas
Artículo 1	Naturaleza del Estado	Efecto social de derecho, coacción, descentralización, gremialismo y plurilingüe	Norma que orienta la interpretación del orden constitucional
Artículo 3	Finas esenciales del Estado	Bien a la comunidad, garantizar condiciones participativas, orden justo	Bases para la actividad asistat
Artículo 8	Responsabilidad jurídica	Facturables, responden por omisión a la ley, servidores también por omisión o embarratamiento	Fundamento del derecho disciplinario, penal y fiscal
Artículo 20	Debito preazo	Cuentas procesales en actuaciones administrativas	El fin derecho sancionador, mueve de una prueba coetiva
Artículo 123	Servidores públicos	Define quienes son y su función el servicio del Estado y la comunidad	Delimita el ámbito del derecho disciplinario
Artículo 209	Fueres administrativas	Principios que rigen la función administrativa	Platamo de control de la actividad administrativa

## 1.2. Naturaleza jurídica del derecho disciplinario

El derecho disciplinario es una rama autónoma del derecho público, con principios filosóficos y críticos propios. Su autonomía no implica aislamiento con respecto a los demás ramos del derecho sancionador del Estado. El existente desarrollo hanan cuenta en primer lugar garantizar la disciplina y el comportamiento ético de quienes ejercen funciones públicas. Esto se refiere con la voluntad de la potestad disciplinaria que, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1092 de 2010 recae en el Estado, subrayando su carácter público y su propósito de proteger al interés general.

El Consejo Superior de la Judicatura, en su sentencia CSJ - F2008110200020140019301AQUJITAC01E1121064712-2016, ha definido el género disciplinario como aquel que busca el comportamiento ético de los servidores públicos en razón de la función social que cumplen.

cumplen funciones públicas cuando estas se refieren contra el cumplimiento de sus deberes o afectan el adecuado funcionamiento de la administración; por tanto, solo el Estado es titular de esta potestad.

Así, dicha política se materializa a través del desarrollo de políticas, que es el conjunto de normas que regulan el comportamiento de los servidores públicos para asegurar la efectividad de las actividades y el cumplimiento de las funciones de sus organismos.

1. Principios constitucionales aplicables (art. 1, 2, 4, 39, 123, 209 C.F.)

El ejercicio de la potestad disciplinante encuentra su fundamento en la Constitución Política, particularmente en aquellos principios que estructuran el modelo de Estado y definen el ejercicio del poder público.

Colombia se define como un Estado soberano de derecho<sup>1</sup>, lo que implica que la organización estatal no se limita a la existencia de normas, sino que está orientada a la realización de la justicia material, la garantía de la dignidad humana y la prevalencia del interés general a través del establecimiento de los ámbitos y atribuciones de las autoridades, determinando relaciones de subordinación y funcionamiento públicas y los recursos, garantizando el respeto justo a través de los recursos judiciales y políticos que debe obtener la administración pública para servir a la comunidad por encima de todo.

En este sentido el concepto de estado social de derecho significa que no solo existen leyes que todos debemos cumplir, sino que el Estado tiene la obligación de buscar el justicia social, la igualdad y proteger la dignidad de las personas. Su fin último es el bienestar común por encima de los intereses particulares<sup>1</sup>.

A continuación, se presenta un resumen de los principios constitucionales más relevantes:

[illegible]

<sup>2</sup> *El mundo como cultura*. Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la...

## ocurrencia de conductas contrarias a los deberes funcionales

Un elemento diferenciador del derecho disciplinario reside en que su análisis se centra en la conducta del sujeto en relación con el deber funcional. Es decir, no se trata de evaluar cualquier comportamiento, sino aquel que tiene relevancia frente a las obligaciones propias del cargo o de la función pública desempeñada.

La intervención del Estado a través de este régimen sancionador no solo busca corregir desviaciones, sino también prevenir conductas que atenten contra el buen funcionamiento de la gestión pública, reforzando la seriedad cívica en las instituciones.

La especificidad del derecho disciplinario radica en la valoración de la conducta de servidores públicos o particulares que ejercen funciones públicas en relación con el deber funcional, es decir, con el cumplimiento de las responsabilidades propias del cargo o función que desempeña para la protección de la moralidad administrativa y la garantía de la correcta prestación de los servicios a la comunidad.

### 1.3. Relación entre derecho disciplinario y la función pública.

El derecho magallánico busca la salvaguarda del deber funcional<sup>4</sup>.

Le Ectus sustancial es un concepto central dentro del derecho disciplinario y se configura cuando la conducta del funcionario investigado afecta de manera significativa y en justificación alguna al deber funcional inherente a su cargo o a la función pública que desempeña (art. 8 de la Ley 102 de 2016).

El propósito del derecho disciplinario no es la sanción de cualquier comportamiento sino exclusivamente de aquellos conductas que interfieren directamente con las funciones y responsabilidades del servidor público o del particular que ejerce funciones públicas. Es decir, la falta disciplinaria exige una afectación material al buen funcionamiento de la administración pública y a los principios que la rigen garantizando que quienes ostentan la investidura pública actúen conforme a las autoridades dadas y de ahí surge su existencia por la ley.

La finalidad de la sanción disciplinaria, según el artículo 8 de la Ley 1032 de 2011 es preventiva y correctiva para garantizar la efectividad de las pmo-pa y fne

<sup>1</sup> In England, the fact that the right to sue for damages for breach of contract is not a right to sue for damages for breach of contract is not a right to sue for damages for breach of contract.



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
  
GESTIÓN JURÍDICO  
ADMINISTRATIVA  
GESTIÓN CONTRACTUAL

## MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

# INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE SUPERVISIÓN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTION PERSONA NATURAL

MAJA01.04.03.P002.F004

VERSIÓN

002

constitucionales, la ley y los tratados internacionales y se busca no solo castigar el incumplimiento, sino también disuadir futuras transgresiones y reafirmar los valores que deben orientar la conducta de los servidores públicos.

### 1.3. Control disciplinario como garantía institucional

El control disciplinario es una garantía fundamental, tanto para el correcto y eficiente funcionamiento del Estado como para la protección de los derechos de la ciudadanía.

La existencia de este mecanismo de supervisión y sanción asegura que la función pública se desarrolle dentro de la legalidad, la moralidad y la eficiencia, consolidando la confianza en las instituciones.

Dentro de este esquema, se destaca la organización del control disciplinario interno en cada entidad u organismo del Estado.

Conforme al artículo 93 de la Ley 1652 de 2010, cada institución debe contar con una unidad u oficina encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus propios servidores para la prevención y corrección de faltas.

Además del control interno, el sistema disciplinario colombiano contempla la figura del poder disciplinario preferente, cuyo titular recae en la Procuraduría General de la Nación frente a las entidades públicas y personerías distritales y municipales, así como las personerías municipales y distritales tendrán, frente a la administración, poder disciplinario preferente, según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1652 de 2010.

Esta potestad permite a la Procuraduría iniciar, proseguir o remitir el proceso disciplinario en cualquier etapa en la que se encuentre, a los respectivos órganos de control de las entidades públicas o de las personerías. Así mismo, puede asumir el conocimiento del proceso en cualquier etapa.

También, el artículo 12 de la Ley 1652 de 2010, acepta la diferenciación entre las etapas de investigación y juzgamiento dentro del proceso disciplinario, asegurando que el funcionamiento no sea el mismo que sustente el juzgamiento.

Esta separación de funciones es una manifestación clara del principio de imparcialidad y de la garantía del derecho a la doble instancia de acuerdo con el artículo 31 de la Constitución Política.

Esto implica que no todos los servidores son disciplinables, sino aquellos que ejercen funciones públicas.

El artículo 124 de la Ley 1652 de 2010, establece que la responsabilidad disciplinaria recae en la entidad pública, en el caso de los servidores públicos, y en la persona natural, en el caso de los servidores privados.

En el caso de las entidades del Estado, es fundamental asegurar que no todos los servidores vinculados por un contrato social son sujetos disciplinables, tal y como lo establece el artículo 124 de la Ley 1652 de 2010.

La Ley 1652 de 2010, en su artículo 12, establece una distinción clara al indicar que el régimen disciplinario se aplica preferentemente a las personas que cumplen funciones de representación o ejecución en las entidades estatales.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

### 1.4. Los servidores públicos

El régimen disciplinario también se aplica a los servidores públicos respecto de conductas cometidas durante el ejercicio de cargo.

Este aspecto al proceso de representación obedece al artículo 124 de la Constitución Política.

La Corte Constitucional ha señalado que la intervención del cargo no es requisito para la imposición de sanciones disciplinarias, sino que basta con que el servidor público ejerza funciones de representación o de ejecución pública.

La calidad de sujeto disciplinable en el derecho disciplinario no deriva automáticamente del ejercicio del servicio. El artículo 12 de la Ley 1652 de 2010, es claro al indicar que los servidores de la función pública son sujetos disciplinables, aun cuando no ejerzan funciones de servicio. Las excepciones a lo anterior son:

- 1. Los servidores públicos que ejercen funciones de representación o de ejecución pública.
- 2. Los servidores públicos que ejercen funciones de representación o de ejecución pública.
- 3. Los servidores públicos que ejercen funciones de representación o de ejecución pública.

### 2.1. Servidores públicos

Los servidores públicos son los que, de acuerdo con la Ley 1652 de 2010, en el artículo 12, se refieren a la Constitución Política de Colombia.

La Corte Constitucional ha señalado que la responsabilidad disciplinaria no recae en la persona natural, sino en la entidad pública, en el caso de los servidores públicos.

En este sentido, el artículo 12 de la Ley 1652 de 2010, establece que los servidores públicos son los que, de acuerdo con la Ley 1652 de 2010, en el artículo 12, se refieren a la Constitución Política de Colombia.

La Corte Constitucional en sentencia C-404 de 2002, establece que el derecho disciplinario recae en la entidad pública, en el caso de los servidores públicos.

Por lo tanto, el servidor público es aquel que, de acuerdo con la Ley 1652 de 2010, en el artículo 12, se refieren a la Constitución Política de Colombia.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública.

Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

La Ley 1652 de 2010, en su artículo 12, establece una distinción clara al indicar que el régimen disciplinario se aplica preferentemente a las personas que cumplen funciones de representación o de ejecución en las entidades estatales.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Esto implica que no todos los servidores son disciplinables, sino aquellos que ejercen funciones públicas.

El artículo 124 de la Ley 1652 de 2010, establece que la responsabilidad disciplinaria recae en la entidad pública, en el caso de los servidores públicos, y en la persona natural, en el caso de los servidores privados.

En el caso de las entidades del Estado, es fundamental asegurar que no todos los servidores vinculados por un contrato social son sujetos disciplinables, tal y como lo establece el artículo 124 de la Ley 1652 de 2010.

La Ley 1652 de 2010, en su artículo 12, establece una distinción clara al indicar que el régimen disciplinario se aplica preferentemente a las personas que cumplen funciones de representación o de ejecución en las entidades estatales.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

### 2.2. Casos especiales

El régimen disciplinario también se aplica a los servidores públicos respecto de conductas cometidas durante el ejercicio de cargo.

Este aspecto al proceso de representación obedece al artículo 124 de la Constitución Política.

La Corte Constitucional ha señalado que la intervención del cargo no es requisito para la imposición de sanciones disciplinarias, sino que basta con que el servidor público ejerza funciones de representación o de ejecución pública.

La calidad de sujeto disciplinable en el derecho disciplinario no deriva automáticamente del ejercicio del servicio. El artículo 12 de la Ley 1652 de 2010, es claro al indicar que los servidores de la función pública son sujetos disciplinables, aun cuando no ejerzan funciones de servicio. Las excepciones a lo anterior son:

- 1. Los servidores públicos que ejercen funciones de representación o de ejecución pública.
- 2. Los servidores públicos que ejercen funciones de representación o de ejecución pública.
- 3. Los servidores públicos que ejercen funciones de representación o de ejecución pública.

### 2.3. Casos especiales

El régimen disciplinario también se aplica a los servidores públicos respecto de conductas cometidas durante el ejercicio de cargo.

Este aspecto al proceso de representación obedece al artículo 124 de la Constitución Política.

La Corte Constitucional ha señalado que la intervención del cargo no es requisito para la imposición de sanciones disciplinarias, sino que basta con que el servidor público ejerza funciones de representación o de ejecución pública.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

La Ley 1652 de 2010, en su artículo 12, establece una distinción clara al indicar que el régimen disciplinario se aplica preferentemente a las personas que cumplen funciones de representación o de ejecución en las entidades estatales.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

La Ley 1652 de 2010, en su artículo 12, establece una distinción clara al indicar que el régimen disciplinario se aplica preferentemente a las personas que cumplen funciones de representación o de ejecución en las entidades estatales.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

La Ley 1652 de 2010, en su artículo 12, establece una distinción clara al indicar que el régimen disciplinario se aplica preferentemente a las personas que cumplen funciones de representación o de ejecución en las entidades estatales.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

La Ley 1652 de 2010, en su artículo 12, establece una distinción clara al indicar que el régimen disciplinario se aplica preferentemente a las personas que cumplen funciones de representación o de ejecución en las entidades estatales.

La anterior implica que la responsabilidad disciplinaria no se extiende a todos los servidores, sino únicamente a aquellos que laboran en el control y ejecución de la gestión de recursos o funciones públicas.

Así, los casos donde los servidores de agencias disciplinables, en servicios públicos y en particular, dentro de estos últimos, la unidad de responsabilidad se sitúa dentro de la función pública de representación o de ejecución pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.

Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública. Esta distinción obedece a la naturaleza propia de la función pública y al carácter de la representación del Estado en la persona pública.



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
  
GESTIÓN JURÍDICO  
ADMINISTRATIVA  
GESTIÓN CONTRACTUAL

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y  
GESTIÓN  
(MIPG)

INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE  
SUPERVISIÓN  
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE  
SERVICIOS PROFESIONALES Y  
APOYO A LA GESTION PERSONA  
NATURAL

MAJA01.04.03.P002.F004

VERSIÓN

002

CAPÍTULO III. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DISCIPLINARIO

El proceso disciplinario se rige por los siguientes principios:

3.1. Legalidad

El principio de legalidad exige que toda falta sancionada y procedimiento disciplinario estén previamente definidos en la ley, como garantía de seguridad jurídica y límite al uso del poder estatal.

En el derecho disciplinario, la ley otorga cierta flexibilidad en la descripción de conductas, permitiendo su integración con deberes funcionales y reglamentos, sin desconocer la exigencia de previsibilidad normativa.

La Corte Constitucional ha reconocido la aplicación de la flexibilidad en materia disciplinaria, aunque con límites frente al derecho penal.

Esto responde a la naturaleza dinámica de la función pública y a la necesidad de adaptar el control disciplinario a cambiantes instrucciones sancionatorias.

En el derecho disciplinario, las conductas que puedan ser sancionadas no siempre están descritas de manera tan rigurosa y detallada como en el derecho penal. En cambio, pueden complementarse con los deberes del cargo, los manuales de funciones o los reglamentos de la entidad.

La Corte Constitucional ha reconocido que este sistema es válido, pero ha dicho que, aun así, debe existir claridad suficiente para que la persona sepa qué comportamientos serán prohibidos.

Esto ocurre porque la función pública es muy cambiante: no es lo mismo el trabajo de un médico, un ingeniero o un funcionario administrativo. Por eso, el derecho disciplinario necesita cierta flexibilidad para poder adaptarse a diferentes roles y situaciones dentro del Estado, sin dejar de respetar la seguridad jurídica.

3.2. Debido proceso

El debido proceso se aplica a toda actuación disciplinaria e implica el respeto de garantías como defensa, contradicción, publicidad y motivación de las decisiones.

La jurisprudencia ha entendido esta garantía a todas las manifestaciones del derecho sancionador del Estado, incluyendo al disciplinario.

Su alcance comprende tanto etapas previas como posteriores a la decisión, incluyendo mecanismos de impugnación.

3.3. Presunción de inocencia

Toda persona se presume inocente hasta que se demuestre su responsabilidad mediante decisión en firme, lo que implica carga probatoria en cabeza de la administración.

Este principio envuelve la responsabilidad objetiva y exige prueba suficiente para imponer sanción disciplinaria.

3.4. Favorabilidad

En caso de conflicto normativo, debe aplicarse la disposición más favorable al disciplinado, incluso en tránsito legislativo.

3.5. Proporcionalidad

Las sanciones disciplinarias deben ser proporcionales a la gravedad de la falta, considerando circunstancias agravantes y atenuantes.

3.6. Culpabilidad

No puede existir responsabilidad disciplinaria sin dolo o culpa, lo que excluye la responsabilidad objetiva.

3.7. Publicidad y contradicción

El investigador debe tener acceso al expediente y la posibilidad de contravenir las pruebas.

3.8. Doble instancia

Las decisiones disciplinarias deben poder ser revisadas por una autoridad superior.

3.9. Non bis in idem

Nadie puede ser investigado o sancionado dos veces por los mismos hechos cuando exista identidad de sujeto, hecho y causa.

Como lo establece el artículo 212 de la Ley 1712 de 2014.


## 2. Elaborar cronograma de trabajo concerniente a las actividades relacionadas con el desarrollo de las investigaciones.

















Durante este periodo la contratista no desarrolló esta actividad.

## 3. Analizar la información recopilada, para la redacción y edición de los documentos técnicos de las investigaciones.

En cumplimiento de esta actividad la contratista analizó distintas fuentes de información para la elaboración de los capítulos I, II y III de la investigación Guía del proceso disciplinario a la luz de la Ley 1952 de 2019 y demás normas que la modifican", las cuales se encuentran debidamente evidenciadas en el drive en:

[https://drive.google.com/drive/folders/1m76UIUa4Ws\\_aTQQR2E9WfE-pmjCm7ws0](https://drive.google.com/drive/folders/1m76UIUa4Ws_aTQQR2E9WfE-pmjCm7ws0)

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA GESTIÓN CONTRACTUAL</p>	<p><b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b></p> <p><b>INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE SUPERVISIÓN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTION PERSONA NATURAL</b></p>		MAJA01.04.03.P002.F004
			<p>VERSIÓN</p> <p>002</p>

-  20240814201105\_cc\_c0302012
-  20240817220021\_ce520012331000200700081012551082011
-  20240818003222\_ce250002325000200210569014853052011
-  20240818191439\_ce110010325000201100207000722112014
-  20240826171450\_ce25000234100020120007702ap2019
-  20240918085720\_ceseccion\_tercera88001233100020110002101544152016
-  20250619111634\_dafp\_concepto\_080121\_de\_2023
-  20251210000212\_ta\_cun\_25000233700020200001600140720221
-  Concepto 110.013.2025 Auditoría General de la República el 14 de marzo de 2025
-  CSJ SENTENCIA 20181121084732-2018
-  20240825162241\_ceseccion\_primera250002324000201100467012018
-  20251130205915\_pgn\_circular\_8\_de\_2025
-  Concepto\_203371\_de\_2022\_Departamento\_Administrativo\_de\_la\_Función\_Pública
-  Sentencia\_037\_de\_2003\_Corte\_Constitucional
-  Sentencia\_819\_de\_2006\_Corte\_Constitucional
-  Sentencia\_948\_de\_2002\_Corte\_Constitucional


#### 4. Presentar informes mensuales de avances de las investigaciones.



En cumplimiento de esta actividad la contratista presentó informe mensual de avance del proyecto de investigación BP 26005297, remitiéndolo al correo electrónico [carolina.gomez.rod@cali.gov.co](mailto:carolina.gomez.rod@cali.gov.co).







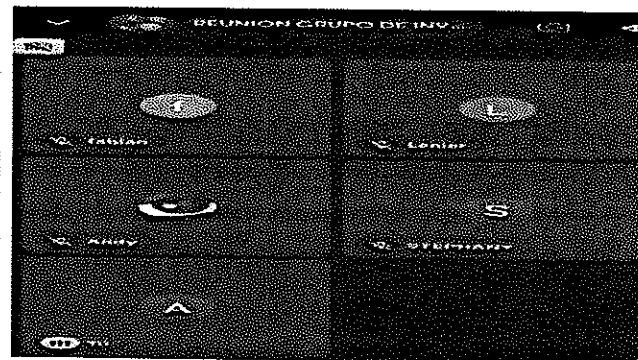
#### 5. Proyectar para la firma del (la) director(a) los oficios que en desarrollo del objeto del contrato se requieran.

En el marco de esta actividad la contratista proyectó oficio de solicitud de información sobre material de consulta relacionada con el proceso disciplinario, dirigido a la Procuraduría, bajo el radicado 202641240100008361.


 <b>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</b>  <b>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA</b> <b>GESTIÓN CONTRACTUAL</b>	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>		<b>MAJA01.04.03.P002.F004</b>	
	<b>INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE SUPERVISIÓN</b> <b>CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTION PERSONA NATURAL</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>002</b>

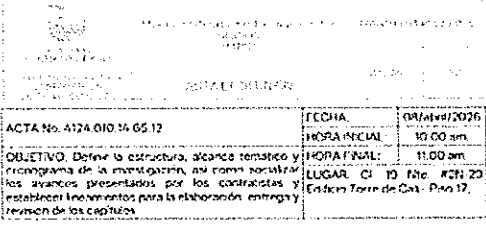

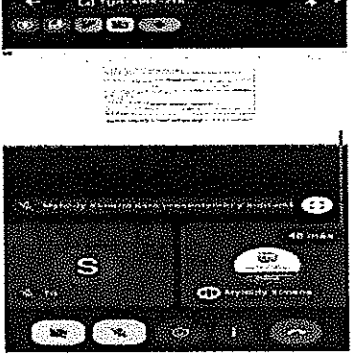
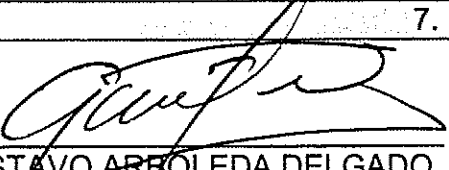
 <b>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</b> <small>GOBIERNO DEPARTAMENTAL DE COLOMBIA</small> <small>SECRETARÍA DE JUSTICIA Y DEL DERECHO</small> <small>PROCURADURÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE COLOMBIA</small>		<b>*202641240100008361</b> * Al contestar por favor cite estos datos: Radicado No.: 202641240100008361 Fecha: 15 de 04 2026	
<b>ANA JANNETH IBARRA</b> Procuraduría Regional de Instrucción Carrera 9 # 8 - 58 Santiago de Cali			
Asunto: Solicitud De Información Sobre Material De Consulta Para La Ciudadanía			
<p>6. Revisar, corregir y/o aprobar los oficios dirigidos a los organismos de la alcaldía distrital de Santiago de Cali, con el objetivo de programar entrevistas, revisión documental o encuestas. En el marco de esta actividad la contratista revisó oficio de solicitud de información sobre material de consulta relacionada con el proceso disciplinario, dirigido a la Personería Distrital, bajo el radicado 202641240100008381.</p>			
 <b>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</b> <small>GOBIERNO DEPARTAMENTAL DE COLOMBIA</small> <small>SECRETARÍA DE JUSTICIA Y DEL DERECHO</small> <small>PERSONERÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE COLOMBIA</small>		<b>*202641240100008381</b> * Al contestar por favor cite estos datos: Radicado No.: 202641240100008381 Fecha: 15 de 04 2026	
<b>GERARDO MENDOZA CASTRILLON</b> Personero Distrital de Santiago de Cali Personería Distrital de Santiago de Cali CAM - Torre Alcaldía Piso 13 Santiago de Cali			
Asunto: Solicitud de información sobre material de consulta para la ciudadanía			
<p>7. Atender las sugerencias que el municipio de Santiago de Cali - Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno De Instrucción considere convenientes y pertinentes para la ejecución del objeto del contrato.</p> <p>En el marco de esta actividad la contratista realizó la revisión de las actas elaboradas durante el periodo en el marco del proyecto de investigación "Fortalecimiento del diagnóstico y evaluación relacionados con la conducta del servidor público en la Administración Central de Santiago de Cali" BP 26005297. Se relacionan los objetos de las actas revisadas:</p> <p>a. Acta 10 con el objetivo de: Establecer lineamientos para la organización del cronograma de trabajo, la distribución de responsabilidades y la adecuada presentación de evidencias, con el fin de mejorar la coordinación y el cumplimiento de las actividades.</p>			

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA GESTIÓN CONTRACTUAL</p>	<p><b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b></p> <p><b>INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE SUPERVISIÓN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTION PERSONA NATURAL</b></p>	<p>MAJA01.04.03.P002.F004</p>	
		<p>VERSIÓN</p>	<p>002</p>

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA GESTIÓN CONTRACTUAL</p> <p>ACTA DE REUNIÓN</p>	<p>ACTA No. 4124-010.14.65.10</p> <p>FECHA: 27/mar/2026</p> <p>HORA INICIAL: 10:00 am.</p> <p>HORA FINAL: 11:00 am.</p> <p>LUGAR: Cl. 19 Nte. #2N-29 Edificio Torre de Cali - Piso 17.</p> <p>OBJETIVO: Establecer lineamientos para la organización del cronograma de trabajo, la distribución de responsabilidades y la adecuada presentación de evidencias, con el fin de mejorar la coordinación y el cumplimiento de las actividades.</p> <p>ASISTENTES: Gustavo Arboleda Delgado - Director, Rafael Benítez Mondragón - Contratista, Stephany Consuegra - Contratista, Andy Caicedo - Contratista (Ver listado de asistencia).</p>	
<p>b. Acta 11 con el objetivo de: Coordinar y definir acciones, compromisos e insumos necesarios para el avance de las investigaciones en curso y la preparación de la jornada de socialización ante el Director.</p>		
 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA GESTIÓN CONTRACTUAL</p> <p>ACTA DE REUNIÓN</p>	<p>ACTA No. 4124-010.14.65.11</p> <p>FECHA: 06/mar/2026</p> <p>HORA INICIAL: 10:00 am.</p> <p>HORA FINAL: 11:00 am.</p> <p>LUGAR: Virtual.</p> <p>OBJETIVO: Coordinar y definir acciones, compromisos e insumos necesarios para el avance de las investigaciones en curso y la preparación de la socialización ante el Director.</p> <p>ASISTENTES: Stephany Consuegra - Contratista, Lener Yamid Largacha Ibarquén - Contratista, Ana María Serna - Contratista, Fabian Rivas - Contratista, Andy Caicedo - Contratista (Ver listado de asistencia).</p>	
<p>c. Acta 12 con el objetivo de: Definir la estructura, alcance temático y cronograma de la investigación, así como socializar los avances presentados por los contratistas y establecer lineamientos para la elaboración, entrega y revisión de los capítulos.</p>		



 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA GESTIÓN CONTRACTUAL</p>	<p><b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b></p> <p><b>INFORME PARCIAL Y/O FINAL DE SUPERVISIÓN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTION PERSONA NATURAL</b></p>	MAJA01.04.03.P002.F004	
		VERSIÓN	002

 <p>ACTA No. 4124.010.35.65.12</p> <p>FECHA: 04/abr/2026</p> <p>HORA INICIAL: 10:00 am</p> <p>HORA FINAL: 11:00 am</p> <p>LUGAR: CI 10 Blo. #2N 20 Edificio Torre de Gas, Piso 17.</p> <p>OBJETIVO: Definir la estructura, alcance temático y cronograma de la investigación, así como socializar los avances presentados por los contratistas y establecer lineamientos para la elaboración, entrega y revisión de los capítulos.</p> <p>ASISTENTES: Gustavo Arboleda Delgado - Director, Lenier Yamel Longocha Ibarquén - Contralista, Anyly Jhonson Caceres Valera - Contralista (Vn listado de asistencia).</p>	
<p>d. Participó en reunión sobre lineamientos de cuentas de cobro (Otro sí).</p>	
	
<p>Recibo a Satisfacción de Servicios: N/A</p>	
<p>Constancia de Paz y Salvo: N/A</p>	
<p>Observaciones al informe técnico: N/A</p>	
<p><b>6. RECOMENDACIONES PARA EL CONTRATISTA</b></p>	
<p>No se realizan recomendaciones.</p>	
<p><b>7. FIRMAS RESPONSABLES</b></p>	
 <p>GUSTAVO ARBOLEDA DELGADO Supervisor</p>	
<p>Fecha de suscripción del informe de supervisión: ABRIL 24 DE 2026</p>	