

DIRECCIÓN DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

---

INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN  
VIGENCIA 2014

---

Santiago de Cali, Enero de 2015

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

El presente informe es un consolidado de los resultados obtenidos durante el año 2014 en la Dirección de Control Disciplinario Interno.

La Dirección de Control Disciplinario Interno está fundamentada en el artículo 76 de la ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único). “Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los consejos superior y seccionales de la judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.” (...) En todo caso, la segunda instancia será de competencia del Nominador salvo disposición legal en contrario. (...)”

La acción disciplinaria cumple una doble función: correctiva y preventiva, de acuerdo con el artículo 16 del Código Disciplinario Único. Además, es responsabilidad de esta Dirección “*fijar las políticas y planes para un adecuado ejercicio de la función pública dentro del marco preventivo de la función disciplinaria*”<sup>1</sup>. En cumplimiento de estas disposiciones, en el año 2005, se da inicio al proceso de creación del Observatorio de la Conducta Oficial, entendido como una instancia de la Administración Municipal, que articula, establece alianzas, lidera y apoya el desarrollo científico – tecnológico participativo con el fin de avanzar en la comprensión de la gestión pública. En el año 2008, después de desarrollar un diagnóstico del Observatorio, se genera su redimensionamiento como Observatorio de la Gestión Pública, el cual se constituye en una posibilidad de fortalecer la acción estatal, desde una perspectiva permanente y garantista, asumiendo la concepción del estado social de derecho y democracia basada en el ejercicio de los derechos humanos, en el cual, la responsabilidad, la ética pública (tanto de servidores públicos como de ciudadanos), el compromiso y la coherencia, son impulsados desde las buenas prácticas, el intercambio de experiencias, la investigación y la participación ciudadana, para evitar y prevenir, desde el proceso disciplinario, los factores críticos que se imponen en el quehacer de la gestión pública.

La Dirección de Control Disciplinario Interno durante la vigencia 2014, estableció acciones, metas e indicadores guardando coherencia con los lineamientos estratégicos del Plan de Desarrollo 2012 – 2015 “CaliDA Una Ciudad para Todos” a partir de la siguiente estructura:

---

<sup>1</sup> Acuerdo 101 de 2002, artículo 3°, numeral 7°.

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

- Línea Estratégica : CaliDA: Buen Gobierno para Todos (36)
- Componente: Cali, Un Gobierno Transparente (363)
- Programa: Lucha contra la Corrupción (3633)

Se presentan a continuación las metas del Plan de Desarrollo que son responsabilidad de esta Dirección, indicando la gradualidad en el cuatrienio para su cumplimiento:

Código indicador	Meta	Indicador de producto (Descripción)	Unidad de medida	Formula	Variables	Unidad de medida	Meta				
							2011	2012	2013	2014	2015
36030030004	En el período 2012 - 2015, se monitorean y evalúan 8 Dependencias en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública	Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública	Número	Vi	V = Dependencias monitoreadas y evaluadas	Número	0	2	4	8	0
36030030005	En el período 2012 - 2015, se Disminuye de 4 años a 2 años el tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales	Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales	Años	Vi	V = Tiempo promedio de respuesta	Años	4	3,5	3,0	2,5	2
36030030006	En el período 2012 - 2015, se aumenta a 5,700 servidores públicos a los que se ha aplicado el Componente preventivo de la acción disciplinaria	Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos	Número	Vi	V = Servidores públicos capacitados	Número	1.060	2.220	3.380	4.540	5.700

Fuente: Matriz de Plan indicativo 2012-2015

### PLAN DE DESARROLLO

- Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública.

Para la vigencia 2014, se logró diagnosticar aspectos importantes de las condiciones de los funcionaria/os Pública/os y Contratistas de las dependencias de la Administración Central Municipal de Santiago de Cali con la intención de comprender los factores que pueden incidir en el comportamiento y posible ocurrencia de conductas disciplinarias.

El análisis de las condiciones de los servidores públicos bajo nuestro interés, está relacionado con los factores que puedan ser causantes de faltas disciplinarias y actos de corrupción, problemática que define la primordial necesidad de realizar proyectos de investigación que permitan conocer, analizar y comprender estos fenómenos. Por ello, este elemento solo se orienta de manera exclusiva al ejercicio de la función Pública

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

dentro del marco preventivo de la función disciplinaria de acuerdo a nuestra competencia.

Dentro de este análisis se logró:

\* Aplicación del cuestionario de Satisfacción en el Puesto de Trabajo compuesto por 68 preguntas distribuidas en 8 dimensiones de evaluación.

\* Se aplicaron 674 encuestas a funcionarios de cuatro dependencias de estudio: Departamento Administrativo de Hacienda, Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social, DAGMA y Docentes de algunas Instituciones Educativas Oficiales.

\* Se realizó un diagnóstico a los funcionaria/os Pública/os y Contratistas de: Departamento Administrativo de Hacienda, Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social, DAGMA y Docentes de algunas Instituciones Educativas Oficiales en el cual se determinó el efecto y el impacto en la conducta disciplinaria de las condiciones del servidor público.

\* Se realizó un análisis del impacto de la conducta disciplinable en la gestión pública.

Con ello se logró monitorear y evaluar el factor y el impacto de la conducta disciplinable en la gestión pública en cuatro (4) dependencias de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.

- Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales.

Para la vigencia 2014, se logró disminuir el tiempo promedio de respuesta de los procesos disciplinarios a 2.44 años superando la meta proyectada de 2.5.

- Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos.

En la vigencia 2014, se capacitó a 1.357 servidores públicos de la Entidad cumpliendo con la meta proyectada para la vigencia, llevando un acumulado de 4.783 servidores capacitados en la acción disciplinaria.

Se realizaron 27 capacitaciones, 18 en la Secretaria de Educación donde se capacitaron 1.019 servidores públicos, 6 en la Secretaria de Tránsito donde

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

se capacitaron 283 servidores públicos y 3 en la Secretaría de Gobierno donde se capacitaron 55 servidores públicos, con el fin de dar cumplimiento con la meta trazada.

### INVERSIÓN

Durante el año 2014, se ejecutaron los siguientes Proyectos de Inversión:

- BP 22042102 Proyecto “Asistencia Técnica en la Acción Disciplinaria en el Municipio de Santiago de Cali”

La dinamización del Proceso Disciplinario permitió proferir 5.124 autos dentro del proceso disciplinario, superando la meta proyectada de 1.200 autos; como también, presentó un incremento del 129% en comparación con la vigencia 2013.

- BP 22042103 Proyecto “Investigación de las Prácticas Institucionales y Ciudadanas en la Gestión Pública del Municipio de Santiago de Cali”

A través del Observatorio de la Gestión Pública Municipal se desarrollaron dos investigaciones, tituladas:

1. Caracterización de la planta docente Oficial y su relación con la conducta disciplinable y la calidad de la educación en el Municipio de Santiago de Cali.

#### Objetivo:

Caracterizar y analizar la planta docente oficial de Santiago de Cali y su relación con las conductas disciplinables y la calidad de la educación del Municipio. Con este estudio se buscó conocer las condiciones de trabajo, percepciones y comportamiento disciplinario de los docentes de la ciudad de Santiago de Cali para analizar, en el marco de los hallazgos de la literatura, qué situaciones presentan ventanas de mejoramiento que puedan, desde el impacto del docente, contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación en la ciudad.

#### Resultados:

\* Diseño de un cuestionario anónimo y de auto diligenciamiento de 120 preguntas con referentes académicos de carácter nacional e internacional (UNESCO, OECD, Encuesta Docente Bogotá 2009)

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

\* Aplicación de encuesta a 1367 docentes de 92 instituciones educativas oficiales de la ciudad (urbanas y rurales) mediante un formato virtual.

\* Caracterización de los docentes de la ciudad de Cali, en la cual los docentes que participaron en la encuesta eligieron su carrera profesional de manera vocacional y hoy en día se sienten motivados y orgullosos de ser docentes.

Los docentes encuestados creen que no tienen suficiente reconocimiento por su trabajo y por la labor educativa que desempeñan en la sociedad. Este aspecto, debilita la confianza y la motivación de los maestros, y se convierte en un imaginario colectivo que se perpetúa entre el gremio docente.

Finalmente, se debe mantener la estrategia de capacitación continua en el proceso disciplinario para que los docentes puedan reconocer y aplicar las normas que los rigen como servidores públicos. Es fundamental tener estrategias de seguimiento para lograr una disminución en el número de faltas y especialmente, desincentivar aquellas que tienen un impacto mayor en el bienestar de los estudiantes.

### 2. Aplicación y análisis del Índice de la Conducta Disciplinable.

Objetivo:

Establecer la importancia de la transparencia y el buen gobierno para la prevención de la conducta disciplinable, además de cuantificar y caracterizar la conducta disciplinable en los últimos años de cada una de las dependencias de la Administración Municipal.

Resultados:

\* Creación del Índice de Conducta Disciplinable de la Alcaldía de Santiago de Cali (años 2012, 2013 y 2014).

\* Recopilación de los antecedentes de la conducta disciplinable desde el 2008 en las 17 dependencias de la Administración Municipal (expedientes abiertos, quejas radicadas, fallos y conductas recurrentes)

\* Realización del marco conceptual sobre transparencia, buen gobierno y su relación con la conducta disciplinable.

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

\*Creación del manual sobre régimen disciplinable.

- BP 22042104 Proyecto “Modernización de la Gestión en el Trámite de los Procesos Disciplinarios en el Municipio de Santiago de Cali”

Con este proyecto se logró la implementación del Software Softcontrol para la sistematización de los procesos disciplinarios.

Dentro de la implementación del Softcontrol se realizaron las siguientes actividades al igual que el seguimiento del funcionamiento de cada una de ellas con los usuarios de dicho sistema:

- Implementación del módulo de Radicación de Quejas.

Se realiza el diseño y seguimiento del uso de las siguientes interfaces:

1. Formulario de radicación de la queja.
2. Formulario de creación de funcionarios disciplinados.
3. Formulario de creación de Informantes.
4. Interfaz de consulta de quejas.

- Implementación del módulo de Abogado Filtro.

Se realiza el diseño y seguimiento de las siguientes interfaces:

1. Interfaz de consulta de quejas.
2. Interfaz de consulta de quejosos o informantes.
3. Interfaz de consulta de funcionarios disciplinados.
4. Interfaz de valoración y asignación de expedientes a los abogados operadores (generación de consecutivos para los expedientes).
5. Interfaz de asignación de tareas y etapas del proceso disciplinario a los abogados operadores (control y gestión).
6. Generación de alertas de vencimientos de etapas o fases.
7. Interfaz de consulta del estado de los procesos disciplinarios (activos e inactivos).
8. Interfaz de consulta de un proceso disciplinario en particular con toda su información.
9. Tipificación de la conducta en el momento de valorar la queja

Igualmente la actualización del sistema, genera una adecuada y correcta numeración de expedientes por fecha, facilitando una consulta por el año

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

del expediente, nombre del implicado o investigado al momento de realizar cada una de las diligencias disciplinarias.

En la sección de valorar la queja el programa se presentaban datos desactualizados y que fueron necesarios almacenarlos en la base de datos. Como ejemplo esta la clasificación de las tipificaciones, los tipos de procedimientos de un proceso disciplinario, los procedimientos que se pueden asignar a un caso, como remitir, glosar, entre otros.

- Implementación del módulo de Abogados Operadores.

Se realiza el diseño y seguimiento de las siguientes interfaces:

1. Interfaz de visualización de expedientes asignados por el sistema.
2. Interfaz para realizar las etapas del proceso disciplinario de forma organizada y con los formatos respectivos de los autos aprobados por la DCDI.
3. Interfaz que permita conocer el estado de los procesos disciplinarios y el abogado que lo tiene asignado, ya sea de tipo ordinario o verbal.
4. Las interfaces contarán con el control y seguimiento de las tareas del proceso, mediante alertas y mensajes, según el caso.
5. Diseño de alertas para procesos próximos a vencer al igual que las diligencias disciplinarias.
6. Estandarización de los formatos de cada una de las diligencias disciplinarias para los abogados operadores.

En el análisis de solicitudes y requerimientos, se determina que este módulo, tiene como función generar reportes confiables y estadísticas de los procesos disciplinarios registrados previamente en la base de datos del sistema.

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

### GESTIÓN

Durante la vigencia 2014, se radicaron 864 quejas disciplinarias en la Dirección de Control Disciplinario así:

DEPENDENCIA	CANTIDAD
SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	391
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	198
SECRETARIA DE GOBIERNO	111
SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y BIENESTAR SOCIAL	31
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA	25
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	18
DAGMA	14
SECRETARIA DE SALUD	13
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	9
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN	7
SECRETARIA DE CULTURA	5
SECRETARIA DE DEPORTE Y RECREACIÓN	5
SECRETARIA GENERAL	4
SECRETARIA DE VIVIENDA	2
DIRECCIÓN JURÍDICA	1
DIRECCIÓN DE CONTROL DISCIPLINARIO	1
POR DETERMINAR	29
TOTALES	864

Fuente: Softcontrol – Corte Diciembre 31 de 2014

En la vigencia 2013 se radicaron 1.501 quejas disciplinarias en comparación con las 864 radicadas en la presente vigencia, disminuyeron un 73%.

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014



Durante la vigencia 2014, se abrieron 769 expedientes en la Dirección de Control Disciplinario así:

DEPENDENCIA	CANTIDAD
SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	356
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA	21
SECRETARIA DE SALUD	10
SECRETARIA DE GOBIERNO	100
SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y BIENESTAR SOCIAL	29
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN	3
DAGMA	15
DIRECCIÓN JURÍDICA	2
SECRETARIA DE CULTURA	7
SECRETARIA DE DEPORTE Y RECREACIÓN	5
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	14
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	9
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	177
SECRETARIA GENERAL	4
SECRETARIA DE VIVIENDA	4
POR DETERMINAR	13
<b>TOTALES</b>	<b>769</b>

Fuente: Softcontrol – Corte Diciembre 31 del 2014

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014



En la presente vigencia se abrieron 769 expedientes en comparación con los 1.498 de la vigencia anterior, lo que representa una disminución del 95%.

Durante la vigencia 2014, se profirieron 61 fallos; 27 fallos absolutorios y 34 fallos sancionatorios.

<b>Fallo Absolutorio</b>	<b>27</b>
Secretaría de Educación	1
Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad	3
Secretaría de Infraestructura Vial y Valorización	1
Secretaría de Transito y Transporte	22
<b>Fallo Sancionatorio</b>	<b>34</b>
Desarrollo Administrativo	1
Planeacion	1
Deporte y Recreacion	1
Desarrollo Territorial	1
Educacion	10
Gobierno	2
Transito	17
Vivienda	1
<b>Total General</b>	<b>61</b>

Fuente: Softcontrol – Corte Diciembre 31 del 2014

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN VIGENCIA 2014

### EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Finalmente, en el siguiente cuadro se muestra el comportamiento del gasto. La Dirección, ejecutó Novecientos Cincuenta Millones Trescientos Treinta y Nueve Mil Seiscientos Dos Pesos (\$950.339.602) Mcte.; que equivalen, al 96.68% del presupuesto asignado.

CONCEPTO	PPTO ASIGNADO	PPTO EJECUTADO	% EJECUCIÓN
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>58.982.077</b>	<b>51.785.102</b>	<b>87.79</b>
SERVICIOS TÉCNICOS	44.126.677	44.126.677	100
CAJA MENOR	14.855.400	7.658.425	51.55
<b>INVERSIÓN</b>	<b>924.000.000</b>	<b>898.554.500</b>	<b>97.24</b>
BP 22042102 ASISTENCIA TECNICA EN LA ACCIÓN DISCIPLINARIA	591.000.000	591.000.000	100
BP 22042103 INVESTIGACION DE LAS PRÁCTICAS INSTITUCIONALES Y CIUDADANAS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	223.528.000	222.690.500	99.63
BP 22042104 PROYECTO MODERNIZACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TRÁMITE DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS	109.472.000	84.864.000	77.52
<b>TOTAL</b>	<b>982.982.077</b>	<b>950.339.602</b>	<b>96.68</b>

Fuente: Sistema Gestión Financiera Territorial, corte a 31 de Diciembre de 2014.

\*La actividad "Dotación Adquisición, Maquinaria y Equipos" pospre 2-302010101 dentro del BP BP 22042104 Proyecto Modernización en la Gestión del Trámite de los Procesos Disciplinarios no se ejecutó dentro de la vigencia 2014, por incumplimiento del contratista.