

**INFORME DE GESTIÓN  
CUATRIENIO 2012-2015**

**DIRECCIÓN DE CONTROL  
DISCIPLINARIO INTERNO**

**CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ NOGUERA  
JEFE DE OFICINA**

**Santiago de Cali, Enero de 2016**

## **PRESENTACIÓN**

El presente informe de Gestión, está conformado a su vez por tres informes que consolidan la información de diferente manera, con el objetivo de brindar mayor claridad, de acuerdo al interés en la información, los informes relacionados en este documento son:

1. Principales logros de la gestión cuatrienio 2012-2015
2. Informe ejecutivo de la gestión cuatrienio 2012-2015
3. Informe detallado de la gestión por vigencia

## PRINCIPALES LOGROS DE LA GESTIÓN CUATRIENIO 2012-2015

### 1. PROCESO DISCIPLINARIO

En la administración del alcalde Rodrigo Guerrero se diseñó y refinó administrativamente el proceso disciplinario haciéndolo más ágil, eficiente, organizado y transparente. Demostrando respeto por el ciudadano y generando confianza institucional. Los principales resultados de este lapso son:

- Se tramitaron y terminaron **3.404** procesos disciplinarios de los expedientes activos desde el año 2008.
- Se proyectaron **12.995** autos dando continuidad a las etapas del proceso disciplinario.
- Se cumplió el **95%** de las metas del Plan de Desarrollo.
- En los años 2014 y 2015 se han realizado **2.023** citaciones a diligencias para la práctica de pruebas **garantizando el derecho a la defensa y celeridad a los procesos.**
- Se logró disminuir el tiempo promedio de respuesta de los procesos disciplinarios de 4 años a **2,4** años.
- Se adelantaron **más de 855** audiencias a cargo del Director bajo la modalidad del procedimiento verbal. Se profirieron **203** fallos entre sancionatorios y absolutorios.

### 2. MODERNIZACIÓN

Con la implementación del software la dependencia modernizó el Proceso disciplinario. Logrando:

- Seguimiento sistematizado a la gestión disciplinaria por abogado y un sistema de alertas procesales e información estadística correcta y precisa.
- Implementar un módulo para cada área del proceso disciplinario para tener un control general de cada etapa.
- Digitalizar los expedientes garantizando la seguridad de la información.
- Registro detallado de comunicaciones y citaciones. Ubicación física de los expedientes.

### 3. FUNCIÓN PREVENTIVA

- **CAPACITACIÓN:** Se capacitaron en ley disciplinaria **6.019** servidores públicos para prevenir futuras faltas disciplinarias.
- **ANÁLISIS Y PUBLICACIONES:** Se lograron cuatro publicaciones, contienen seis investigaciones de temas de gestión pública del Municipio:
  - Construcción de indicadores de transparencia
  - Sondeo de Satisfacción en el puesto de trabajo
  - Análisis del Impuesto Predial Unificado (IPU)
  - Análisis de la Conducta disciplinable y la Transparencia en Santiago de Cali
  - Caracterización docente oficial y conducta disciplinable en Santiago de Cali
  - Condiciones del servidor público y análisis de conducta disciplinable

## INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN CUATRIENIO 2012-2015

Esta dirección se asumió desde marzo de 2013, a partir de esa fecha se procedió a realizar un reconocimiento de la dependencia, encontrando que es pionera en la implementación del procedimiento verbal, y reconociendo una producción jurídica de alto nivel, que se pretendió conservar, sin embargo también arrojó aspectos a mejorar que resumimos a continuación, al igual que la gestión adelantada por esta administración:

Cuadro 1. Resumen de principales problemáticas y gestión adelantada por la Dirección de Control Disciplinario, 2012-2015

SITUACIÓN	GESTIÓN Y RESULTADOS
Expedientes pendientes de asignar de las vigencias 2011 y 2012	Se inició en el 2013 un reparto de <b>439</b> expedientes correspondientes al año 2011 y los expedientes del 2013 que por su conducta requieren una atención inmediata.  Año 2014 se repartieron <b>los</b> expedientes pendientes, quedando al día hasta el 30 de septiembre de 2014.
La Dirección contaba con <b>885</b> Expedientes activos asignados	Se inició un reparto equitativo entre los operadores existentes, y se gestionó la contratación de más abogados para tener al final de la administración <b>2.046</b> procesos activos asignados.
Estaba pendiente el inventario de expedientes y estado de los mismos.	Se solicita en el <b>2013</b> un inventario de los expedientes por parte de los operadores.  Años <b>2014 y 2015</b> se realiza una revisión física de todos los expedientes de la Dirección ( <b>4.740 expedientes desde el año 2008</b> ) determinando su ubicación y estado.
El Software de la dependencia "Softcontrol", tenía pendiente la implementación del módulo para los abogados	Durante el año <b>2013</b> se iniciaron mesas de trabajo para diseñar y entregar funcionalmente el módulo de operador.  Año <b>2014</b> se logró la implementación y actualización del módulo de operador.  Año <b>2015</b> se logró la implementación del módulo de notificaciones y archivo
Se requería plan de trabajo por operador	Año <b>2013 y 2014</b> Se establecieron planes de trabajo por actividades de acuerdo a la información entregada por el abogado,  Año <b>2015</b> se establecieron planes de trabajo con base en la información del estado de los procesos entregado por el Softcontrol.
Se requería un mayor seguimiento a la gestión disciplinaria en todas sus etapas	Se estableció un sistema administrativo que permite realizar seguimiento y controlar cada procedimiento del proceso disciplinario.

Se requería implementar alertas a los términos procesales para ser entregadas a los operadores	<p>Año <b>2013</b> Con la información entregada por los operadores se determinaron alertas procesales.</p> <p>Desde el 30 de octubre de <b>2014</b>, una vez verificado por los operadores la información del Softcontrol, se cuenta con alertas sistematizadas en cada usuario del Softcontrol.</p>
Se necesitaba mayor información estadística para la toma de decisiones	Se logró mediante la implementación del Softcontrol generar reportes confiables y estadísticas de los procesos disciplinarios registrados previamente en la base de datos del sistema.
La valoración de quejas estaba a cargo de un solo criterio	Como medida para optimizar el proceso de valoración de quejas, así como para agilizar las asignaciones cuando estas sean de carácter urgente, se procedió a establecer una reunión semanal con el fin de evaluar una a una las quejas presentadas, adicionalmente se logra de esta manera hacer un seguimiento desde el inicio al proceso disciplinario.

Fuente: Elaboración propia, con datos del Softcontrol, de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

Esta Dirección ha hecho un esfuerzo por diseñar y refinar administrativamente el proceso disciplinario, con el fin de hacerlo más eficiente, evitando vencimientos de términos, y disminuyendo la congestión procesal, adelantando las siguientes gestiones durante el cuatrienio:

Cuadro 2. Resumen de resultados de la gestión del proceso disciplinario, 2012-2015

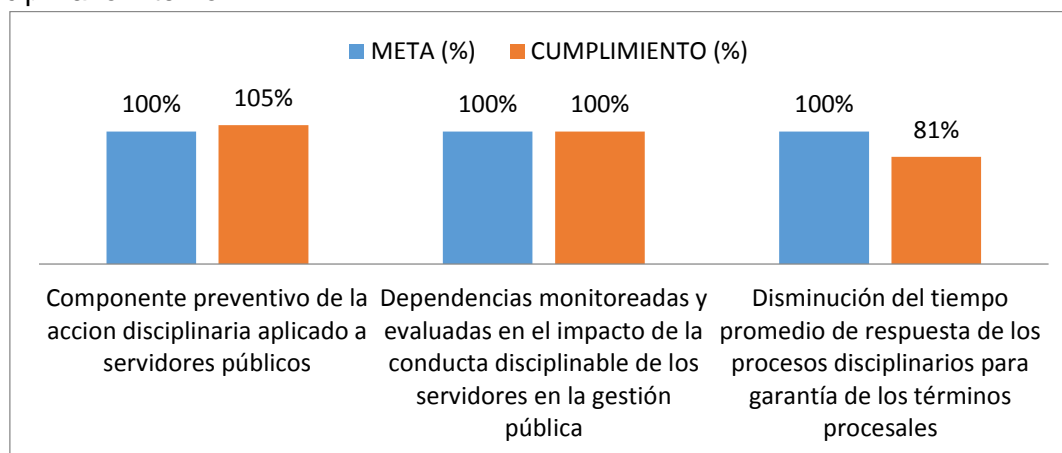
GENERALIDADES	ANTECEDENTES		RESULTADOS			TOTAL CUATRIENIO
	2011	2012	2013	2014	2015	
<b>Quejas presentadas</b>	664	503	1501	866	805	<b>3675</b>
<b>Expedientes abiertos</b>	765	533	1498	769	652	<b>3392</b>
<b>Autos Projectados</b>	1322	1167	2234	5137	4457	<b>12995</b>
<b>Procesos terminados</b>	124	340	1044	1162	858	<b>3404</b>
<b>Citaciones para toma de pruebas</b>				596	1427	<b>2023</b>
<b>Audiencias en procedimiento verbal (adelantadas por el Jefe de Oficina)</b>	855					<b>855</b>

Fuente: Elaboración propia, con datos del Softcontrol, de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

#### Metas Plan de Desarrollo:

Adicionalmente a estos resultados la Dirección, ha cumplido y superado el 95% de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo:

Gráfico1. Cumplimiento metas Plan de Desarrollo 2012 - 2015, Dirección de Control Disciplinario Interno.



Fuente: Elaboración propia, con información del cuadro 1S de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

Cuadro 3. Metas y cumplimiento del Plan de Desarrollo 2012-2015

Meta	Indicador	Unidad de medida	Variables	Meta	Ejecución	Meta	Ejecución	Meta	Ejecución	Meta	Ejecución
				2012	2012	2013	2013	2014	2014	2015	2015
En el periodo 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	V1= Dependencias monitoreadas y evaluadas	2	2	4	4	8	8	-	-
En el periodo 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	V1= Tiempo promedio de respuesta	3,5	3,1	3,0	2,8	2,5	2,4	2,0	2,4
En el periodo 2012-2015 se aumenta a 5,700 servidores públicos a los que se les ha aplicado el componente preventivo de la acción disciplinaria.	Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos	Número	V1= Servidores públicos capacitados	2220	2266	3380	3426	4540	4783	5700	6019

Fuente: Elaboración propia, con información del cuadro 3S de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

El indicador Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión cumplió con la meta del plan indicativo para el año 2012, 2013 y para el 2014 logró su objetivo final.

El indicador Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales, en el año 2012, 2013 y 2014 logró superar la meta del plan indicativo, durante el año 2015 alcanzó 2,4 años promedio para dar respuesta a los procesos disciplinarios acercándose al objetivo.

El indicador Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos en el año 2012, 2013 y 2014 logró superar la meta del plan indicativo, capacitando por año más de 1.160 funcionarios públicos en Código Disciplinario Único, alcanzando a finales del año **2015 un total de 6.019.**

**Ejecución presupuestal del cuatrienio:** La asignación presupuestal fue ejecutada al 30 de noviembre de 2015 de la siguiente manera en cada vigencia:

Cuadro 4. Resumen ejecución presupuestal de la Dirección de Control Disciplinario, 2012-2015

2012			2013			2014			2015		
ASIGNADO	EJECUTADO	%	ASIGNADO	EJECUTADO	%	ASIGNADO	EJECUTADO	%	ASIGNADO	EJECUTADO	%
768.778.516	768.778.516	100	896.683.097	886.903.887	99,0	982.982.077	950.339.602	96,68	1.198.082.677	1.166.742.382	97,38

Fuente: Elaboración propia con información del Sistema de Gestión Financiera y Territorial, 2012-2015

Año 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.

### Observatorio de la Gestión Pública

- **CAPACITACIÓN:** Se capacitaron en ley disciplinaria **6.019** servidores públicos para prevenir futuras faltas disciplinarias hacia los ciudadanos.
- **ANÁLISIS Y PUBLICACIONES:** Se realizaron cuatro publicaciones que contienen seis investigaciones de temas de gestión pública del Municipio:
  1. Construcción de indicadores de transparencia
  2. Sondeo de Satisfacción en el puesto de trabajo
  3. Análisis del Impuesto Predial Unificado (IPU)
  4. Análisis de la Conducta disciplinable y la Transparencia en Santiago de Cali
  5. Caracterización docente oficial y conducta disciplinable en Santiago de Cali
  6. Condiciones del servidor público y análisis de conducta disciplinable

### Conclusión Final

Esta Dirección ha hecho un esfuerzo inmenso por diseñar y refinar administrativamente el proceso disciplinario, por tal razón se estableció un modelo de verificación y seguimiento que permite conocer y medir las cargas y tiempos de las etapas del proceso, por área y funcionario.

Esta administración realizó todos los esfuerzos necesarios para evitar vencimientos de términos, y disminuir la congestión procesal, lo que ha sido sumamente complejo, requiriendo toda la concentración en la toma de decisiones administrativas y gerenciales, ya que la falta de organización y de información de los procesos existentes hizo la tarea más ardua.

Adicionalmente, la meta formulada en el Plan de Desarrollo para el año 2015, de reducir el tiempo promedio de atención en los procesos disciplinarios a 2 años, requería una dinamización del proceso, es así como se inicia con un inventario físico de todos los

expedientes, determinando además su estado, lo que permitió una organización al interior de la Dirección estableciendo planes de trabajo con base a las etapas procesales de cada abogado.

Se dispuso un equipo de apoyo a los operadores en la elaboración de las actuaciones finales que ellos determinaron, para lograr asignar todos los procesos pendientes de reparto desde el año 2011.

Adicionalmente, se diseñó, implementó y actualizó el software de la dependencia denominado “Softcontrol”, con el que los operadores cuentan con un usuario bajo el cual tienen sistematizados todos sus procesos, cuentan con el expediente escaneado, modelos de autos para las diversas actuaciones y especialmente un sistema de alertas para los procesos próximos a vencimiento de términos.

Todo lo anterior, hace que el proceso disciplinario actual cuente con un esquema de seguimiento y control a los procedimientos, una base de datos que apoya el proceso y genera reportes necesarios para la dirección.

Así las cosas, esta administración consolidó un proceso disciplinario ágil, eficiente, organizado y transparente, con el que se le demuestre respeto al ciudadano y se genere confianza institucional al tramitar su queja oportunamente, sino también formalizar el Observatorio de la Gestión Pública Municipal dentro de la estructura administrativa del municipio.

### **Retos para la próxima administración**

- Modernización de las instalaciones de la dependencia para garantizar la custodia de los expedientes y el pleno cumplimiento de la reserva disciplinaria.
- Continuar con el modelo administrativo para el seguimiento y control del proceso disciplinario.
- Conservar y/o disminuir el tiempo promedio de respuesta a la atención de los procesos disciplinarios.
- Formalizar en la estructura del Municipio el Observatorio de la Gestión Pública como una fuente de análisis en temas de gestión pública y conducta disciplinable.



## INFORME DE GESTIÓN DETALLADO CUATRIENIO 2012-2015

### I. DIRECCIÓN DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO I.I. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Control Disciplinario Interno está fundamentada en el artículo 76 de la ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único), que establece que toda entidad u organismo del Estado deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, que se encargue de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Por lo anterior esta Dirección cumple una doble función:

#### **Función Correctiva:**

Aplicar la Ley disciplinaria a los servidores públicos que incurran en conductas que pueden llegar a ser disciplinadas mediante amonestación a la hoja de vida, sanción y hasta llegar a la destitución.

#### **Función Preventiva:**

- Capacitación y sensibilización en la Ley disciplinaria y en temas relacionados con la prevención de conductas disciplinables a servidores públicos.
- Formulación y ejecución de proyectos de análisis e investigación, que permitan a los diferentes actores, la toma de decisiones y el desarrollo de políticas y estrategias mediante el Observatorio de la Gestión Pública.

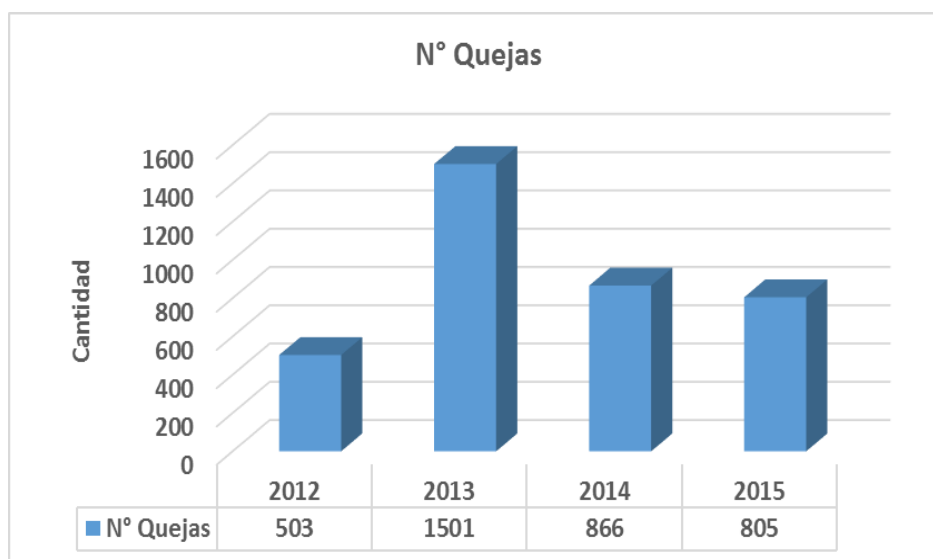
## II. GESTIÓN DISCIPLINARIA DEL CUATRIENIO

Desde el año 2012 al 2015 la Dependencia en ésta área adelantó la siguiente gestión:

### Quejas Radicadas

Durante este periodo se radicaron y valoraron **3.675** quejas disciplinarias en la Dirección de Control Disciplinario Interno así:

Gráfico 1. Quejas radicadas en la Dirección de Control Disciplinario, 2012-2015

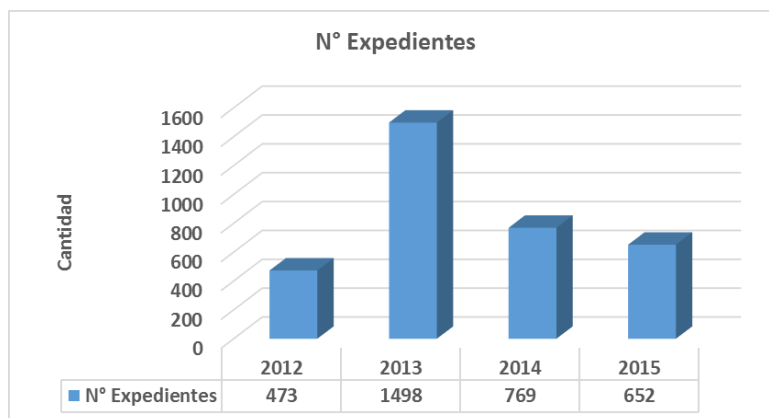


Fuente: Elaboración propia, con datos del Softcontrol, de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

### Expedientes abiertos

Durante este periodo se abrieron **3.392** expedientes en la Dirección de Control Disciplinario Interno, durante el año 2013 se presentó un aumento del 217% de las quejas radicadas y expedientes abiertos debido a un reporte en este año de la Dirección Jurídica de 811 tutelas generadas por la no contestación de derechos de petición por las dependencias de la Administración Central Municipal.

Gráfico 2. Expedientes abiertos en la Dirección de Control Disciplinario, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia, con datos del Softcontrol, de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

### Expedientes activos

Al 31 de diciembre de 2015 se encuentran activos **2.046** expedientes. Sobre esta cantidad de expedientes se establecieron planes de trabajo por actividades de acuerdo a la información entregada por cada abogado, para el año 2015 se establecieron con base en la información del estado de los procesos entregado por el Softcontrol.

De igual manera se creó un esquema de trabajo que permite realizar seguimiento y controlar cada procedimiento del proceso disciplinario.

No obstante, se presenta a continuación la gestión de la Dirección de Control Disciplinario Interno desde Enero de 2012 a diciembre de 2015.

### Resultados de la gestión

Durante el periodo 2012 - 2015 se han proyectado y notificado **12.995** autos en la Dirección de Control Disciplinario Interno que evidencian la gestión del proceso disciplinario y del área de notificaciones.

Tabla 1. Resultados gestión del proceso disciplinario, 2012-2015

GENERALIDADES	ANTECEDENTES		RESULTADOS			TOTAL CUATRIENIO
	2011	2012	2013	2014	2015	
<b>Quejas presentadas</b>	664	503	1501	866	805	<b>3675</b>
<b>Expedientes abiertos</b>	765	473	1498	769	652	<b>3392</b>
<b>Autos Projectados</b>	1322	1167	2234	5137	4457	<b>12995</b>
<b>Procesos terminados</b>	124	340	1044	1162	858	<b>3404</b>
<b>Citaciones para toma de pruebas</b>				596	1427	<b>2023</b>
<b>Audiencias en procedimiento verbal (adelantadas por el Jefe de Oficina)</b>	855					<b>855</b>

Fuente: Elaboración propia, con datos del Softcontrol, de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

### Procesos terminados

Durante el periodo 2012 - 2015 se terminaron **3.404** procesos disciplinarios.

### Fallos proferidos

Durante el periodo 2012 - 2015 se profirieron **203** fallos, el número de fallos sancionatorios en todos los años ha sido mayor al número de fallos absolutorios.

### Software de Control

Creado para apoyar el proceso disciplinario, inicialmente estaba pendiente la implementación del módulo diseñado para el operador disciplinario, estando desarrollados los módulos de valoración de quejas y de numeración de autos, los avances del Softcontrol de la dependencia durante el cuatrienio fueron los siguientes:

Tabla 2. Avances del Software Softcontrol, 2012-2015

AÑO	AVANCE
<b>2012</b>	<p>Se actualizó el Aplicativo para la sistematización de los Procesos Disciplinarios en los siguientes módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Abogado Filtro (Profesional que valora inicialmente la queja)</li> </ul>
<b>2013</b>	<p>Se diseñó y se entregó funcionalmente el Modulo de Operador Disciplinario, lo cual permitió tener una configuración adaptable que aumenta el potencial funcional de la herramienta para la toma de decisiones disciplinarias.</p> <p>Se pudo actualizar el Softcontrol en cuatro fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Radicación de la queja.</li> <li>* Valoración.</li> <li>* Proceso Disciplinario.</li> </ul>
<b>2014</b>	<p>Se realizó seguimiento a los siguientes Módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Módulo de Abogado Filtro, se le realizó diseño y seguimiento a las interfaces del mismo, Igualmente la actualización del sistema, genera una adecuada y correcta numeración de expedientes por fecha, facilitando una consulta por el año del expediente, nombre del implicado o investigado al momento de realizar cada una de las diligencias disciplinarias.</li> <li>* Módulo Abogados Operadores, 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.</li> </ul>
<b>2015</b>	<p>Se realizó el proceso de actualización de los siguientes módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Módulo de Administrador: Creación del módulo de consultas de expedientes activos el cual permite consultar expedientes activos escaneados y en formato PDF.</li> <li>* Módulo Registro de Autos: Actualización y mejora de la opción de consulta de expedientes.</li> <li>* Módulo Abogado Operador: Análisis de la opción de consulta de alertas para las indagaciones preliminares.</li> </ul> <p>Se implementaron los siguientes módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Módulo de Notificaciones: El cual permite realizar las consultas de la información en cuanto a los investigados e informantes, permite igualmente consultar la información básica del expediente en cuanto a que dependencia pertenece abogado y conducta.</li> <li>* Módulo de Archivo: Se está realizando el diseño de la base de datos que va a almacenar toda la información de la asignación topográfica de los expedientes inactivos de la Dirección, al igual que permitirá arrojar consultas y estadísticas del estado del expediente en el área de archivo.</li> </ul>

## II.I VIGENCIA 2015

### Estructura y funcionamiento

La estructura de la Dirección, por áreas de trabajo, se ha conformado de acuerdo a las etapas del proceso disciplinario y a las funciones transversales de cualquier dependencia de la Administración Central; pero no se encuentran establecidas mediante acto administrativo.

Los grupos de trabajo establecidos fueron: Despacho, Administrativo, Operadores Disciplinarios, Reparto y Valoración de expedientes, Notificaciones y mensajería, Informática y telemática, archivo de gestión y Observatorio de la Gestión Pública Municipal.

### Ejecución presupuestal

La Dirección, ejecutó Mil ciento sesenta y seis millones setecientos cuarenta y dos mil trescientos ochenta y dos pesos (\$1.166.742.382) Mcte.; que equivalen, al 97.38% del presupuesto asignado.

Tabla 1. Ejecución presupuestal año 2015

RUBRO PRESUPUESTAL	PPTO ACTUAL	EJECUCION	PORCENTAJE DE EJECUCION
*** 0-1101 FUNCIONAMIENTO	762.674.677	747.697.035	<b>98,04</b>
2-1010202 HONORARIOS	420.500.000	414.900.000	
2-1010209 Rem. Serv. técnicos	326.651.477	325.780.000	
CAJA MENOR	15.523.200	7.017.035	
* 22042106 MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA ACCION DISCIPLINARIA	307.618.560	302.696.467	<b>98,40</b>
* 22042105 IMPLEMENTACION DEL COMPONENTE PREVENTIVO	127.789.440	116.348.880	<b>91,05</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.198.082.677</b>	<b>1.166.742.382</b>	<b>97,38</b>

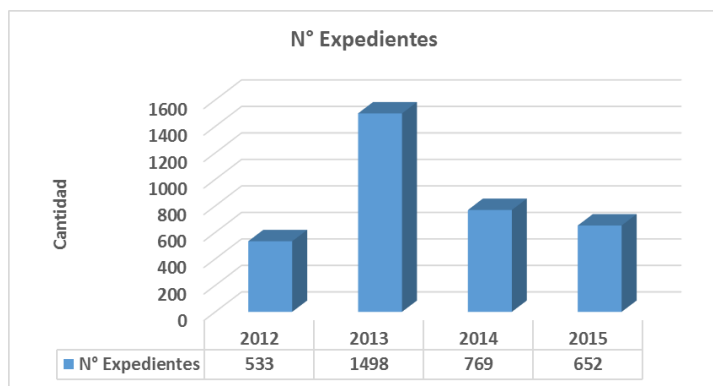
Fuente: Sistema Gestión Financiera Territorial, corte a 30 de noviembre de 2015.

## Seguimiento a la gestión

### Gestión del proceso disciplinario año 2015

Durante el 2015 esta Dirección de Control Disciplinario, obtuvo los siguientes resultados de su gestión:

#### Quejas radicadas y expedientes abiertos



Las quejas radicadas en la Dirección al 31 de diciembre de 2015 ascienden a 805, de las cuales se han abierto **652 expedientes**, lo que representa una disminución del 16% con respecto al año 2014.

Fuente: Elaboración propia, con datos del Softcontrol, de la Dirección de Control Disciplinario Interno.

#### Asignación de expedientes:

Entre asignaciones y reasignaciones se entregaron un total de **2.467** expedientes durante el año 2015.

#### Expedientes activos por año:

La Dirección cuenta actualmente con **2.046** expedientes activos al 31 de diciembre de 2015, que están siendo tramitados.

#### Autos proyectados

La dinamización del Proceso Disciplinario permitió proferir **4.457** autos dentro del proceso disciplinario al 31 de diciembre de 2015.

## Procesos disciplinarios terminados

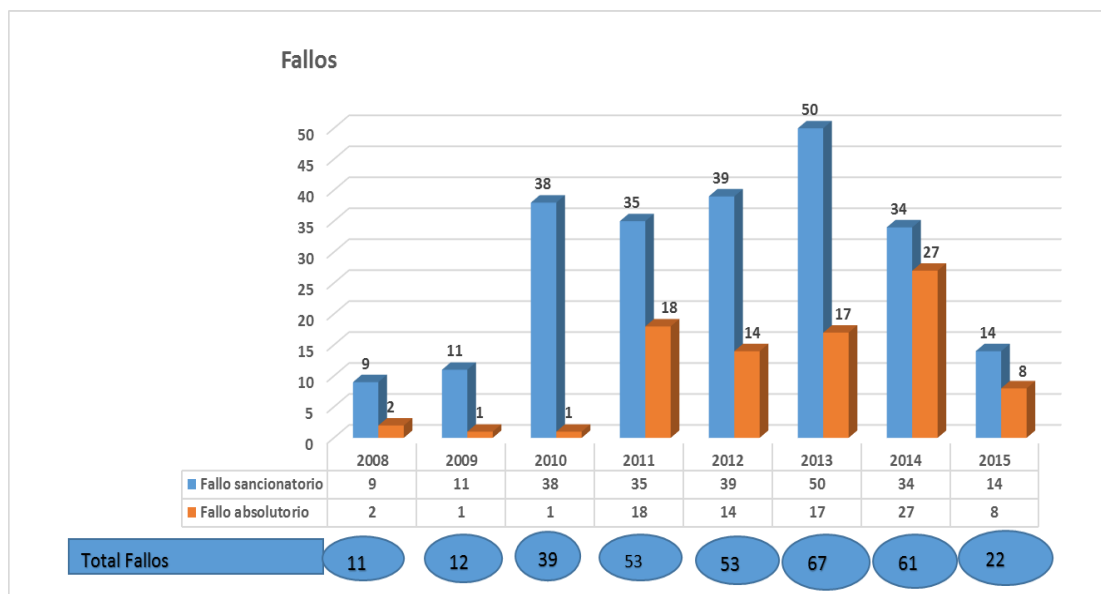
Durante el año 2015 se adelantaron **95** audiencias a cargo del Director bajo la modalidad del procedimiento verbal.

De igual manera durante el año 2015 se terminaron mediante diferentes actuaciones **858** procesos.

Durante esta administración como ya se indicó se ha adelantado un plan de trabajo que permitió hacer un inventario de los expedientes de la Dirección y un diagnóstico que conllevó a determinar la existencia de procesos que tenían pendiente la realización de la actuación final, por lo que derivado de ese plan de trabajo de inventario y valoración, se conformaron equipos de trabajo al interior de la dependencia que reorganizaron y dinamizaron jurídicamente el proceso disciplinario para aumentar la productividad en la búsqueda de eficiencia y eficacia, permitiendo bajo un criterio jurídico la finalización de procesos disciplinarios.

No obstante, y como consecuencia de esa nueva dinámica procesal, durante el año 2015, se enfatizó en la toma de pruebas de los nuevos procesos que están siendo tramitados, por esta razón las terminaciones y fallos fueron mayores durante los años 2012-2014.

Gráfico 4. Fallos proferidos por la Dirección de Control Disciplinario, 2008-2015



Fuente: Aplicativo Softcontrol

## Implementación del Softcontrol:

Se continuó con el proceso de actualización de los siguientes módulos:



- Módulo de Administrador: Creación del módulo de consultas de expedientes activos el cual permite consultar expedientes activos escaneados y en formato PDF.
- Módulo Registro de Autos: Actualización y mejora de la opción de consulta de expedientes.
- Módulo Abogado Operador: Análisis de la opción de consulta de alertas para las
- Módulo de Notificaciones: El cual permite realizar las consultas de la información en cuanto a los investigados e informantes, permite igualmente consultar la información básica del expediente en cuanto a que dependencia pertenece abogado y conducta.
- Módulo de Archivo: Se realizó el diseño de la base de datos que va a almacenar toda la información de la asignación topográfica de los expedientes inactivos de la Dirección, al igual que permitirá arrojar consultas y estadísticas del estado del expediente en el área de archivo.

### **Inventario de expedientes:**

Para actualizar el Softcontrol y como medida de organización, esta Dirección adelanto un inventario físico de los más de 5.000 expedientes de la Dirección desde el año 2008 determinando el estado de los procesos, su ubicación.

### **Indicadores Plan de Desarrollo:**

El siguiente cuadro muestra la ejecución con corte a diciembre del año 2014 con cada indicador estratégico de la Dirección dentro de las metas establecidas en el marco del Plan de Desarrollo 2012 – 2015.

Indicador	Unidad de medida	Variables	Meta	Ejecución a Noviembre 30	% de Ejecución
			Año 2015		
Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública	Número	V1= Dependencias monitoreadas y evaluadas	-	-	100%
Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales	Años	V1= Tiempo promedio de respuesta	2	2.4	81%

Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos	Número	V1= Servidores públicos capacitados	5.700	6.019	105%
---	--------	-------------------------------------	-------	-------	------

### **Indicador dependencias monitoreadas y evaluadas:**

El indicador Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión cumplió con la meta del plan indicativo para el año 2012, 2013 y para el 2014 logró su objetivo final.

### **Indicador disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios:**

Al 31 de diciembre del año 2015 alcanzó 2,4 años promedio para dar respuesta a los procesos disciplinarios acercándose al objetivo.

### **Indicador componente preventivo de la acción disciplinaria:**

El indicador Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos en el año 2012, 2013 y 2014 logró superar la meta del plan indicativo, capacitando por año más de 1.160 funcionarios públicos en Código Disciplinario Único, alcanzando en el 2015 un total de 6.019 funcionarios.

### **Gestión del observatorio de la gestión pública municipal Proyectos de investigación**

En esta vigencia se ha llevado a cabo la socialización y entrega de tres libros, siendo entregados ejemplares a la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, Concejo de Cali; Secretarios, Directores de Despacho y Directores de Departamentos Administrativos de la Alcaldía de Santiago de Cali y otras entidades públicas relacionadas con los temas.

## II.II VIGENCIA 2014

### Estructura y funcionamiento:

Para la vigencia 2014 la Dirección contó con 44 funcionarios, 13 servidores públicos de planta y 31 contratistas, de los cuales 23 participaron en el proceso disciplinario, y 8 apoyaron la gestión del Observatorio de la Gestión Pública Municipal.

PERSONAL	TOTAL	OPERADORES	OBSERVATORIO
PLANTA	13	4	2
CONTRATISTAS	31	7	8
TOTAL	44	11	10

### Presupuesto

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 22042104 Proyecto Modernización en la Gestión del Trámite de los Procesos Disciplinarios no se ejecutó dentro de la vigencia 2014, por incumplimiento del contratista.

## Gestión del proceso disciplinario

Durante el 2014 esta Dirección de Control Disciplinario, obtuvo los siguientes resultados de su gestión:

### Despacho

PROC	ACTIVIDAD	INDICADORES	VIGENCIA 2014												
			ENERO A DICIEMBRE 30												
			ENERO	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTAL FINAL
	Recepción telefónica	No. de llamadas recibidas a la Dirección	376	356	321	358	352	315	373	351	408	376	341	331	4.258
	Documentos para firma del Director	No. de Expedientes firmados	44	39	60	77	161	68	62	142	101	222	158	184	1.318
		No. de Declaraciones firmadas	12	46	37	24	18	7	20	46	24	16	38	17	305
		No. de Edictos firmados	7	41	36	39	69	42	38	38	56	40	33	58	497
		No. de Constancias firmadas	32	250	90	43	45	32	18	43	50	30	44	15	692
		No. de Resoluciones firmadas	4	3	7	6	5	7	15	8	8	7	5	19	94
		No. de Actas firmadas	43	6	11	13	6	3	7	6	11	2	4	4	116
		No. de Oficios firmados	140	112	257	238	215	266	237	214	384	313	228	152	2.756
		No. de otros documentos firmados (Cuentas)	32	32	32	32	32	32	32	32	32	42	42	42	414
	Orientación a usuarios	No. de orientaciones brindadas usuarios internos	235	191	180	165	220	87	172	123	120	145	154	170	1.962
		No. de orientaciones brindadas usuarios externos	71	33	27	23	21	6	24	20	34	28	11	13	311

Fuente: Resumen de gestión Despacho

### Quejas radicadas y expedientes abiertos

Las quejas radicadas en la Dirección al 31 de diciembre de 2014 ascendieron a 866, de las cuales se abrieron **769 expedientes**, lo que representa una disminución del 95% con respecto al año 2013, debido al reporte en el año 2013 de la Dirección Jurídica de 811 tutelas generadas por la no contestación de derechos de petición por las dependencias.

### Implementación reunión de valoración de quejas y asignación de Expedientes:

Como medida para optimizar el proceso de valoración de quejas, así como para agilizar las asignaciones cuando estas sean de carácter urgente, se procedió a establecer una reunión semanal con el fin de evaluar una a una las quejas presentadas, adicionalmente se logra de esta manera hacer un seguimiento desde el inicio al proceso disciplinario.

## Expedientes abiertos Clasificados por dependencia



Fuente: Aplicativo Softcontrol

En el cuadro anterior se observa que las Secretarías de Tránsito y Transporte y Educación fueron las dependencias que presentaron mayor número de expedientes abiertos.

### Expedientes:

Teniendo en cuenta la situación diagnosticada durante el año 2013, respecto a los expedientes activos y los expedientes pendientes de reparto, se adelantaron las siguientes gestiones durante el año 2014:

### Asignación de expedientes:

A inicios del año 2014 estaban pendientes de reasignar los 319 expedientes a cargo de los abogados de planta María Fernanda Quintana y Héctor Mario Valencia, más los expedientes activos a la fecha, por lo que se procedió a realizar una asignación con los nuevos contratistas y los dos funcionarios de planta que se posesionaron a comienzos del año, con lo que se logró entregar un total de 1.018 expedientes:

- **Reparto expedientes pendientes año 2011:**

Posterior a este reparto se asignó a comienzos del mes de abril **226** expedientes correspondientes a los expedientes pendientes del año 2011.

- **Reparto expedientes pendientes año 2012:**

A comienzos del mes de julio se asignaron **255** expedientes correspondientes a los expedientes pendientes del año 2012 y se reasignaron los 119 expedientes que el abogado Diego Bonilla funcionario de planta tenía a su cargo teniendo en cuenta que fue ascendido por convocatoria interna, desde el 16 de mayo de 2014.

- **Reparto expedientes pendientes año 2013:**

A comienzos del mes de septiembre se asignaron **67** expedientes correspondientes a los expedientes pendientes del año 2013, con los cuales se dio inició al reparto pendiente para ese año.

- **Reparto expedientes urgentes o inhibitorios:**

Por otro lado, se asignaron por reparto a los abogados **274** expedientes abiertos durante el año 2014 que igualmente por su conducta requerían una atención inmediata, o que luego de una revisión minuciosa se determinó que no tienen mérito para iniciar el proceso disciplinario.

- **Adición Presupuestal:**

Adicionalmente se tramito una adición presupuestal para descongestionar el proceso disciplinario, una vez aprobada, se logró a finales del año 2014 entregar **878** expedientes que correspondían a los pendientes de reparto del año 2013, y los expedientes abiertos al 30 de septiembre de 2014.

Así las cosas, entre asignaciones y reasignaciones se entregaron un total de **2.420** expedientes durante el año 2014.

### **Expedientes activos por año:**

La Dirección contaba al 31 de diciembre de 2014 con **2.180** expedientes activos:

<b>AÑO</b>	<b>ACTIVOS</b>
<b>2010</b>	91
<b>2011</b>	398
<b>2012</b>	276
<b>2013</b>	750
<b>2014</b>	665

Fuente: Aplicativo Softcontrol

### **Autos proyectados**

La dinamización del Proceso Disciplinario permitió proferir **5.137** autos dentro del proceso disciplinario, superando la meta proyectada de **1.200** autos; presentando un incremento del **129%** en comparación con la vigencia 2013.

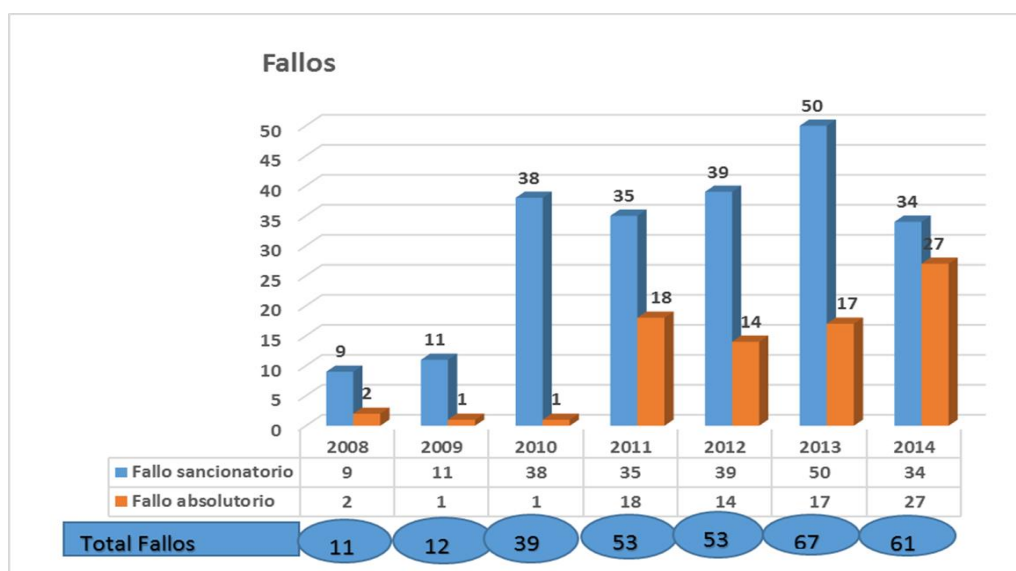
## Procesos disciplinarios terminados

Durante el año 2014 se adelantaron **283** audiencias a cargo del Director bajo la modalidad del procedimiento verbal.

De igual manera a la fecha durante el año 2014 se terminaron mediante diferentes actuaciones **1.162** procesos, es decir un 11.3% más sobre el total de los procesos terminados durante el año 2013, que ascendieron a **1.044** procesos.

Durante esta administración como ya se indicó se adelantó un plan de trabajo que permitió hacer un inventario de los expedientes de la Dirección y un diagnóstico que conllevo a determinar la existencia de procesos que tenían pendiente la realización de la actuación final, por lo que derivado de ese plan de trabajo de inventario y valoración, se conformaron equipos de trabajo al interior de la dependencia que reorganizaron y dinamizaron jurídicamente el proceso disciplinario para aumentar la productividad en la búsqueda de eficiencia y eficacia, permitiendo bajo un criterio jurídico la finalización de procesos disciplinarios.

## Fallos



Fuente: Aplicativo Softcontrol

Durante el año 2014 se profirieron **61** fallos, de los cuales 34 fueron sancionatorios, y 27 absolutorios, los siguientes fueron los fallos por abogado:

ABOGADO	FALLOS
SAUL MUÑOZ	11
LUCELLY SALAZAR OSORIO	10

MIGUEL ANGELO LOZANO	10
DIEGO FERNANDO BONILLA	1
GLORIA JIMENA ARAGON	6
LUZ BELLY LOPEZ	5
CARLOS ALBERTO ARIAS	5
HAROLD FERRIN	5
VICTORIA MARULANDA	2
MARIA JIMENA LARGO	2
EDUARDO RODRIGUEZ	2
ANGELICA NEGRET	2
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>

Fuente: Aplicativo Softcontrol

Es importante anotar que los abogados con menor producción de fallos, obedecieron en algunos casos al tiempo de permanencia en la Dirección o a la asignación de expedientes que apenas iniciaban el respectivo trámite.

### **Implementación del Softcontrol:**

Con este proyecto se logró la implementación del Software Softcontrol para la sistematización de los procesos disciplinarios tanto para los expedientes inactivos (terminados, se encuentran archivados) e activos (expedientes en trámite, asignados o pendientes de asignar a los abogados).

Esta implementación requirió la actualización de la información registrada en el Softcontrol de 4.740 expedientes desde el año 2008, por lo que se debieron realizar las siguientes actividades:

- Ubicar los expedientes de cada año archivados en el Observatorio
- Generar listado de expedientes del Softcontrol para cada año, listado que arroja 4.740 expedientes.
- Registrar hallazgos u observaciones encontradas al confrontar la revisión física y la registrada en el Softcontrol.
- Actualizar en el Softcontrol la información inexistente o errada.
- Una vez actualizado el Softcontrol se generó una base de datos para cada año 2008-2013, con la información suministrada por todas las fuentes (Archivo, signación, revisión Softcontrol), la cual se cruzó revisando la actualización existente.

La implementación del Softcontrol contó con los siguientes módulos:

1. Implementación del módulo de Radicación de Quejas.
  - Formulario de radicación de la queja.
  - Formulario de creación de funcionarios disciplinados.
  - Formulario de creación de Informantes.
  - Interfaz de consulta de quejas.



## 2. Implementación del módulo de Abogado Filtro.

- Consulta de quejas.
- Consulta de quejosos o informantes.
- Consulta de funcionarios disciplinados.
- Valoración y asignación de expedientes a los abogados operadores (generación de consecutivos para los expedientes).
- Asignación de tareas y etapas del proceso disciplinario a los abogados operadores (control y gestión).
- Generación de alertas de vencimientos de etapas o fases.
- Consulta del estado de los procesos disciplinarios (activos e inactivos).
- Consulta de un proceso disciplinario en particular con toda su información.
- 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 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 presentaba datos desactualizados 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.

## 3. Implementación del módulo de Abogados Operadores.

- Visualización de expedientes asignados por el sistema.
- Realizar las etapas del proceso disciplinario de forma organizada y con los formatos respectivos de los autos aprobados por la DCDI.
- Conocer el estado de los procesos disciplinarios y el abogado que lo tiene asignado, ya sea de tipo ordinario o verbal.
- Control y seguimiento de las tareas del proceso, mediante alertas y mensajes, según el caso.
- Diseño de alertas para procesos próximos a vencer al igual que las diligencias disciplinarias.
- Estandarización de los formatos de cada una de las diligencias disciplinarias para los abogados operadores.

## **Resultados implementación del Softcontrol:**

Los resultados de la implementación del Softcontrol son los siguientes:

- Se verificaron en el Softcontrol y en el archivo un total de **4.740** expedientes.
- Se actualizó en los casos que se requería la información existente en el Softcontrol y se registró la inexistente.

En lo que respecta al proceso disciplinario se logró el análisis de solicitudes y requerimientos, generando reportes confiables y estadísticas de los procesos disciplinarios registrados previamente en la base de datos del sistema:

- Quejas radicadas por dependencia
- Expedientes abiertos por dependencia y conducta
- Procesos por abogado
- Procesos por dependencia
- Estado del proceso
- Alertas de trámites pendientes
- Última actuación procesal
- Proyección de todos los autos posibles en el proceso
- Informes de gestión y estadísticas.

Desde el 30 de octubre de 2014, una vez verificado por los operadores la información del softcontrol, se cuenta con alertas sistematizadas en cada usuario del softcontrol.

#### **Inventario de expedientes:**

Para actualizar el Softcontrol y como medida de organización, esta Dirección adelanto un inventario físico de los **4.740** expedientes de la Dirección desde el año 2008, generándose:

- Inventario y verificación física de 4.740 expedientes desde el año 2008.
- Se actualizó el inventario de expedientes inactivos.
- Actualización de la signación topográfica de expedientes inactivos.
- Acondicionamiento de espacio para el archivo de los expedientes activos pendientes de asignar.

#### **Indicadores Plan de Desarrollo.**

El siguiente cuadro muestra la ejecución con corte a diciembre del año 2014 con cada indicador estratégico de la Dirección dentro de las metas establecidas en el marco del Plan de Desarrollo 2012 – 2015.

Indicador	Unidad de medida	Variables	Meta	Ejecución a Diciembre 31	% de Ejecución
			Año 2014		
Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública	Número	V1= Dependencias monitoreadas y evaluadas	2	2	100%
Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales	Años	V1= Tiempo promedio de respuesta	2,5	2,44	100%
Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos	Número	V1= Servidores públicos capacitados	1,160	1,357	100%

### **Indicador disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios:**

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.

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 Secretaría de Educación donde se capacitaron 1.019 servidores públicos, 6 en la Secretaría de Tránsito donde 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.

A través del Observatorio de la Gestión Pública Municipal se adelantó un proyecto de investigación acerca de las condiciones del Servidor Público y Conducta disciplinable el cual será descrito en el siguiente punto donde se relaciona la gestión del Observatorio.

### **Gestión del observatorio de la gestión pública municipal**

#### **Proyectos de investigación**

Esta administración busca consolidar el Observatorio de la Gestión Pública en la estructura administrativa municipal, ya que considera de importancia el procesar la información y experiencia que el municipio de Santiago de Cali cuenta en la labor administrativa y en temas de ciudad, generando productos documentales de carácter bibliográfico que analicen la información institucional con la que cuenta el Municipio y sean insumo para la comprensión de las dinámicas propias de la ciudad.

Por lo anterior a partir durante el año 2014 se formularon y realizaron tres proyectos

de investigación sobre la conducta y condiciones organizativas que afectan el deber de los servidores públicos y la calidad en la gestión pública, los resultados de dichos proyectos fueron agrupados en una publicación para el conocimiento de la administración y la comunidad en general, los proyectos desarrollados fueron:

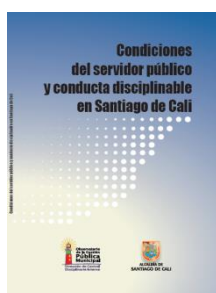


### **Análisis de la Conducta disciplinable y la Transparencia en Santiago de Cali**

Esta publicación tuvo como 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. Dentro de este

análisis se logró:

- \*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.
- \*Creación del manual sobre régimen disciplinable.



### **Condiciones del servidor público y Conducta Disciplinable en Santiago de Cali**

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. 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 funcionarios Públicos 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.



### **Caracterización Docente y Conducta Disciplinable en Santiago de Cali**

Su objetivo fue 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. Dentro de este análisis se logró:

\* 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)

\* Aplicación de encuesta a 1367 docentes de 92 instituciones educativas oficiales de la ciudad (urbana y rural) 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.

## II.III VIGENCIA 2013

### Diagnóstico del proceso disciplinario.

Desde que se asumió la Dirección el 15 de marzo se procedió a realizar un reconocimiento de la dependencia, por lo que se inició un plan de trabajo para determinar entre otros, el inventario de expedientes y el estado de los mismos, teniendo en cuenta que el Softcontrol (software de la dependencia) no reportaba totalmente este tipo de información, toda vez que aún no estaba implementado el módulo de los operadores disciplinarios y no existía otra herramienta de seguimiento del proceso que suministrará esta información, por lo que la dependencia no contaba con:

- Un inventario de los expedientes por abogado respecto al estado de los mismos.
- No existía una ubicación física precisa de los expedientes que dificultaba su búsqueda.
- Se requería un plan de trabajo por abogado.
- Se debía realizar un mayor seguimiento a la gestión disciplinaria de cada abogado.
- No existían alertas respecto a los términos procesales de los procesos.
- No se contaba con una información estadística correcta y precisa.

Por lo anterior, se le solicito a cada operador que realizará un inventario de sus expedientes, incluyendo los datos básicos del mismo (Número, implicado, dependencia, fecha de los hechos), última actuación y probable finalización del mismo, información que fue recibida a finales de junio, por lo que a comienzos del mes de julio se acordó un plan de trabajo con base en la información entregada.

No obstante lo anterior, se procedió a realizar una revisión física de todos los expedientes de la Dirección, durante este proceso de diagnóstico se evidenciaron algunos aspectos sobre los cuales se tomaron medidas con el fin de encontrar soluciones de fondo, las siguientes fueron las observaciones más relevantes del diagnóstico realizado:

### Expedientes Activos año 2013 /Asignados por Operador Disciplinario

Al recibir la dependencia el 16 de marzo de 2013 contaba con **885 expedientes** activos, que estaban siendo tramitados por los abogados de planta y contratistas.

Es importante resaltar que el abogado de planta Héctor Mario Valencia fue promovido a la Dirección Jurídica desde el 8 de marzo de 2013 y la abogada María Fernanda Quintana también de planta fue nombrada en periodo de prueba en la Contraloría desde el 30 de junio de 2013, ambos cargos no fueron cubiertos durante la vigencia, sin embargo la Dirección procedió a revisar los expedientes a su cargo, realizando las actuaciones procesales que por los términos debieron ser atendidas,

quedando pendientes de reasignar los 319 expedientes a cargo de los abogados de planta María Fernanda Quintana y Héctor Mario Valencia.

Al finalizar esta vigencia se encontraban activos un total de 958 expedientes entre 9 operadores disciplinarios.

### **Expedientes pendientes de asignación de abogado (reparto):**

La Dirección tenía expedientes pendientes por asignar abogado desde el año 2011, debido a la insuficiencia de operadores disciplinarios, situación que además de afectar a la ciudadanía, perjudicaba el indicador de disminución del tiempo promedio de respuesta establecido en el plan de desarrollo, ya que no se había dado inicio al trámite del proceso disciplinario, mientras que el tiempo de los hechos va transcurriendo.

Teniendo en cuenta esta situación esta Dirección decidió iniciar un reparto equitativo de expedientes entre los 7 operadores existentes, teniendo en cuenta que algunos abogados son de planta y otros contratistas, y que todos cuentan con un número diferente de expedientes, que se pretendió equilibrar.

Por lo anterior, se dio inicio a la valoración de los expedientes, comenzando con los del año 2011, logrando valorar y entregar al 31 de diciembre, 356 expedientes con conductas más graves, los cuales fueron entregados de manera paulatina y proporcional entre los abogados existentes.

Por otro lado, se entregaron por reparto a los abogados 83 expedientes abiertos durante el año 2013 que igualmente por su conducta requerían una atención inmediata, así las cosas, se hizo un reparto total de **439** expedientes, desde el mes de julio de 2013.

No obstante los expedientes pendientes de asignar al 31 de diciembre por año de 2013 eran los siguientes:

Año 2011 –	93 expedientes
Año 2012 –	255 expedientes
Año 2013 –	<u>972 expedientes</u>
Total:	1.320 expedientes

### **Quejas en Preventivas.**

Aproximadamente existían 85 quejas disciplinarias recibidas entre los años 2009 y 2012, que se encontraban en espera de respuesta por parte de las dependencias donde laboran los implicados, para decidir la apertura de los expedientes, estas consultas se hicieron debido a alguna inquietud que el abogado valorador tuvo antes de abrir el expediente.

Frente a esta situación la Dirección considero que en adelante no se dejarían quejas en esta situación “preventiva” para la apertura de los expedientes, y no ocasionar

este tipo de resultados que perjudica los tiempos procesales y disminuye la calidad de atención que el ciudadano quejoso requiere, por lo que de tenerse en adelante alguna duda frente a la queja debía abrirse el expediente y generar la consulta correspondiente.

De igual manera y frente a las 85 quejas preventivas existentes, se solicitó la revisión de cada una y la apertura de expedientes a que haya lugar o auto inhibitorio en caso de no proceder la queja.



### **Espacio Físico**

La gestión de los procesos disciplinarios se realiza bajo condiciones de espacio físico que impiden el pleno cumplimiento de la reserva disciplinaria, los derechos fundamentales como el derecho al debido proceso.

Frente a esta situación la Dirección presentó ante Planeación dentro de los proyectos de inversión para el año 2014, el proyecto de

modernización que permitiría acondicionar el área de los operadores disciplinarios, dando cumplimiento al debido proceso y a la reserva que los implicados requieren y brindar unas óptimas condiciones de trabajo para los abogados, proyecto que no fue aprobado.



### **Programa Softcontrol**

El programa Softcontrol (Software de Control) creado para apoyar el proceso disciplinario, tenía desarrollados los módulos de valoración de quejas y de numeración de autos, estando pendiente el módulo de abogados lo que no permitía que el abogado realizará un correcto y adecuado trámite de las etapas procesales, ocasionando demora en los procesos disciplinarios.

Al respecto, se establecieron unas mesas de trabajo con el objetivo de diseñar y entregar funcionalmente el módulo de operador disciplinario, objetivo que se logró alcanzar a finales del año 2013, los cambios y actualizaciones llevados a cabo sobre el software permitieron tener una configuración adaptable que aumento el potencial funcional de la herramienta multipropósito para la toma de decisiones disciplinarias y al mismo tiempo en un instrumento valioso que realza la imagen corporativa de la Dirección al operar con tecnología de punta para la optimización de los procesos



disciplinarios y que finalmente se verá reflejado en un beneficio para el ciudadano que presenta su queja.

En cuatro fases se pudo actualizar el softcontrol desde la radicación de la queja, valoración, notificaciones y proceso disciplinario hasta la terminación del mismo en cualquiera de sus posibles alternativas jurídicas.

Este software entre otros, brindo desde esta implementación la siguiente información:

- Quejas radicadas por dependencia
- Expedientes abiertos por dependencia y conducta
- Procesos por abogado
- Estado del proceso
- Alertas de trámites pendientes
- Última actuación
- Proyección de todos los autos posibles en el proceso
- Informes de gestión y estadísticas.

La etapa de implementación y capacitación del Softcontrol se planeaba realizarse durante los meses de enero y febrero del año 2014.

### Gestión del proceso disciplinario.

Durante el 2013 esta Dirección de Control Disciplinario, obtuvo los siguientes resultados de su gestión:

### Despacho

ACTIVIDAD	INDICADORES	VIGENCIA 2013									
		ABRIL - DICIEMBRE 31									
		ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIE MBRE	OCT	NOV	DIC	TOTAL FINAL
ACTIVIDADES DE APOYO A LA GESTIÓN											
Recepción telefónica	No. de llamadas recibidas a la Dirección	416	512	483	498	410	281	427	380	405	3.812
Documentos para firma del Director	No. de Expedientes firmados	60	107	78	80	290	161	210	106	143	1.235
	No. de Declaraciones firmadas	42	48	49	58	27	11	36	58	35	364
	No. de Edictos firmados	50	27	33	22	36	20	39	44	42	313
	No. de Constancias firmadas	32	33	37	37	16	6	22	30	19	232
	No. de Resoluciones firmadas	3	2	9	2	5	9	14	19	26	89
	No. de Actas firmadas	9	2	1	4	4	1	1	1	1	24
	No. de Oficios firmados	174	202	155	159	286	135	376	335	176	1.998
	No. de otros documentos firmados (Cuentas)	28	26	27	30	27	1	34	35	37	245
Orientación a usuarios	No. de orientaciones brindadas usuarios internos	99	113	139	130	146	115	160	143	125	1.170
	No. de orientaciones brindadas usuarios externos	34	61	49	42	35	32	45	22	14	334

Fuente: Resumen de gestión Despacho

## Autos proyectados

En lo corrido del año 2013, se proyectaron en la Dirección un total de **2.234** autos dentro del proceso disciplinario.

## Quejas radicadas

Las quejas radicadas en la Dirección durante el año 2013 ascendió a 1.501, cifra que correspondió a un incremento frente al año inmediatamente anterior de 998 procesos es decir un 198%, este aumento se debió al reporte de la Dirección Jurídica de 811 tutelas generadas por la no contestación de derechos de petición por las dependencias desde el mes de abril del año 2013.

## Expedientes Abiertos

Los expedientes abiertos en el año 2013 ascendieron a **1.498**, se puede analizar que en esta vigencia las presuntas conductas que mayormente generan quejas disciplinarias son:

CONDUCTA	TOTALES
Abuso o ejercicio indebido del cargo	88
Irrespeto, Maltrato a la comunidad	85
Desempeñar de forma ineficiente sus funciones	108
Omitir, negar, retardar, entabrar el despacho de asuntos a su cargo o prestación del servicio	99
Omitir y retardar o no suministrar respuesta oportuna a las peticiones	791

## Procesos disciplinarios terminados

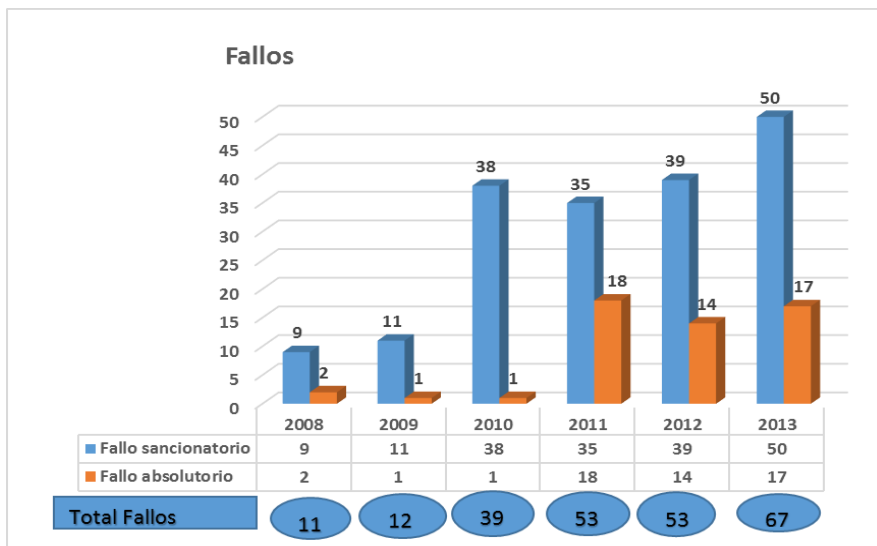
Durante el año 2013 se adelantaron **343** audiencias a cargo del Director bajo la modalidad del procedimiento verbal.

Durante esta administración como ya se indicó se adelantó un plan de trabajo que permitió hacer un inventario de los expedientes de la Dirección y un diagnóstico que conllevo a determinar la terminación de **1.076 procesos**.

De igual manera derivado de ese plan de trabajo de inventario y valoración, se conformaron equipos de trabajo al interior de la dependencia que reorganizaron y dinamizaron jurídicamente el proceso disciplinario para aumentar la productividad en la búsqueda de eficiencia y eficacia, permitiendo bajo un criterio jurídico la finalización de procesos disciplinarios.

## Fallos

Durante el año 2013 se profirieron **67** fallos, de los cuales 50 fueron sancionatorios, entre los que se destituyeron **4** servidores públicos por faltas gravísimas, los fallos realizados por mes son los siguientes:



FALLO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTALES
Sancionatorio	0	0	0	0	0	3	0	3	7	8	12	17	50
Absolutorio	0	0	0	0	0	6	1	1	2	2	2	3	17
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>67</b>

Con este resultado se incrementó en un 26% el resultado obtenido durante el año 2012 que ascendió a 53 fallos, los fallos proyectados por los abogados durante el año 2013, teniendo en cuenta que por ley el único operador disciplinario que puede fallar es el Director, fue el siguiente:

Operador Disciplinario	Total Fallos
Diego Fernando Bonilla (Planta)	8
Maria Fernanda Quintana (Planta laboró hasta el mes de junio de 2013)	1
Carlos Alberto Martinez Noguera	5
Lucelly Salazar (Planta)	15
Luz Mary Rivas	3
Miguel Angel Lozano *	16
Saul Muñoz *	15
Tulia Flor Moreno	4
<b>Total Fallos</b>	<b>67</b>

\*Contratistas que se renovaron contratos para el año 2014.

## Indicadores Plan de Desarrollo.

El siguiente cuadro muestra la ejecución con corte a diciembre del año 2013 con

cada indicador estratégico de la Dirección dentro de las metas establecidas en el marco del Plan de Desarrollo 2012 – 2015.

Indicador	Unidad de medida	Variables	Meta	Ejecución a	% de Ejecución
			Año 2013	diciembre 31	
Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública	Número	V1= Dependencias monitoreadas y evaluadas	2	2	100%
Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales	Años	V1= Tiempo promedio de respuesta	3	2,83	100%
Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos	Número	V1= Servidores públicos capacitados	1,160	1.160	100%

#### **Indicador disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios:**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en especial en cuanto al indicador de Disminución en el tiempo promedio de respuesta, se solicitó a los operadores disciplinarios de la Dirección realizar un diagnóstico de todos los expedientes a su cargo, determinando fundamentalmente cuales estaban posiblemente para finalización durante el año 2013 (archivo definitivo, otros) y cuales para fallo (ordinario y verbal).

Por lo anterior y con base en la información entregada por los operadores disciplinarios se establecieron unos planes de trabajo que permitieran alcanzar las metas propuestas para la disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios con cada uno de los abogados, proyectando un total de 67 fallos y 1.076 terminaciones para el año 2013, con lo que logro disminuir el tiempo promedio de respuesta.

#### **Indicador componente preventivo de la acción disciplinaria:**

Durante el primer semestre la prioridad fue diagnosticar y organizar el proceso disciplinario, por lo que para el segundo semestre se enfatizó en las capacitaciones a los servidores públicos de acuerdo a la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario), Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) y demás disposiciones especiales acorde con la misión de cada dependencia, logrando capacitar a 1.160 servidores públicos.

## **Indicador dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública**

A través del Observatorio de la Gestión Pública Municipal se adelantó un proyecto de investigación acerca de la construcción de indicadores de transparencia el cual será descrito en el siguiente punto donde se relaciona la gestión del Observatorio.

### **Gestión del Observatorio de la Gestión Pública Municipal - Proyectos De Investigación**

A partir del 1 de abril de 2013 se formularon y realizaron tres proyectos de investigación sobre la conducta y condiciones organizativas que afectan el deber de los servidores públicos y la calidad en la gestión pública, los resultados de dichos proyectos fueron agrupados en una publicación para el conocimiento de la administración y la comunidad en general, los proyectos desarrollados fueron:



#### **Proyecto Construcción de Indicadores de Transparencia**

Este proyecto respondía a la meta, consignada en el Plan de Desarrollo 2012 – 2015, en el programa de Lucha contra la Corrupción, orientada al monitoreo y evaluación de las dependencias en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública, llevando a cabo dicho proceso en cinco (5) dependencias de la Administración Central Municipal a saber: Secretaría de Educación, Secretaría de Tránsito y Transporte Municipal, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Hacienda y la Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente (DAGMA).

A comienzos del año 2013 se evaluó la pertinencia de darle continuidad, a un proyecto ejecutado en el año 2012 respecto a un sistema de batería de indicadores, en el cual se buscó la identificación y definición de indicadores para la gestión pública estableciendo 235 indicadores para la Secretaría de Educación Municipal y 162 indicadores la Secretaría de Tránsito y Transporte, se consultó y determinó que la magnitud dificultaba garantizar la unicidad en la información y, centrándose en la misión de la dependencia y en el compromiso establecido con la meta del Plan de Desarrollo Municipal, se toma en consideración el factor de la Transparencia tenido en cuenta en el diseño como uno de los aspectos claves de la política pública y que permite hacer la interrelación entre el plan municipal, las responsabilidades misionales de la Dirección y los objetivos del Observatorio de la Gestión Pública.

Con el objetivo de establecer canales de comunicación con las diferentes entidades nacionales que trabajan la misma temática y en aras de lograr la asesoría en la aplicación del índice de Transparencia a entidades públicas, se programaron y

realizaron las siguientes reuniones, en el mes de agosto del año 2013, en la ciudad de Bogotá:

### **Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República:**

Se adelanta reunión en el Observatorio de Anticorrupción e integridad dirigida por el doctor Iván Casas adscrita a esta Secretaría, esta dependencia actualmente adelanta una articulación con otros observatorios a nivel nacional sirviendo de enlace, unificando esfuerzos, permitiendo de esta manera lograr lo establecido en la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) y el Plan de Desarrollo 2010 – 2014 de la Presidencia de la República respecto al Programa de Buen Gobierno.

Teniendo en cuenta lo anterior, se conocieron algunos indicadores que el observatorio aplica a nivel de sanción por tipo, es decir, penal, disciplinario, fiscal y contractual y posteriormente por clasificación de delitos, de igual manera se aporta información respecto al IGA (Índice de Gobierno Abierto) e IRF (Índice de Desempeño Fiscal), esta información constituye un aporte importante para el diseño metodológico del proyecto, de igual manera se establece contacto con la Procuraduría General de la Nación.

### **Procuraduría General de la Nación:**

Se adelantó reunión con base al IGA (Índice de Gobierno Abierto) con los doctores Carlos Augusto Mesa Díaz Procurador Delegado para la Descentralización y las entidades territoriales y José Ignacio Morales, Asesor de la Procuraduría, en ella se expuso:

- El Índice de Gobierno Abierto como un indicador compuesto, ya que reúne en un solo número el nivel de cumplimiento normativo de la gestión y remisión de información cualitativa y cuantitativa de los municipios y departamentos del país.
- La calificación del municipio de Santiago de Cali frente a este indicador, siendo superior al nivel de promedio nacional, pero no alcanzando el rango superior, lo que evidencia que no se destaca en el cumplimiento normativo.

Por estas razones, se determinó la necesidad de que el municipio de Santiago de Cali, cree un portal de transparencia económica para la rendición de cuentas, permitiendo la participación ciudadana, fortaleciendo de esta manera la visibilidad como criterio fundamental para la transparencia, decisión que debido a su relevancia, ya que seríamos la tercer ciudad en el país y la primera de las grandes capitales en implementar este portal, consideramos que tal determinación debe ser tomada exclusivamente por el Alcalde.

## **Corporación Transparencia por Colombia:**

Entidad adscrita a la ONG Transparencia Internacional, en reunión con la doctora Marcela Restrepo Directora de Área de Sector Público, se expone la posibilidad de crear un convenio interadministrativo que permita la adopción e implementación en el municipio de Santiago de Cali, de las herramientas de indicadores formulados por esta dependencia, basados en la Institucionalidad, Control y Sanción y Visibilidad, en los escenarios del sector privado, comunidad, y sector público, en este último pretendiendo elevar el nivel de transparencia de las entidades del estado, este planteamiento fue bien recibido, quedando como objeto de análisis por los directivos, ya que no tenían contemplado este tipo de acompañamientos a nivel municipal.

Es así como con los resultados del año 2012 y el análisis de pertinencia, se consideró una herramienta eficiente y objetiva la propuesta por la Corporación Transparencia por Colombia para el cálculo del “Índice de Transparencia” (IT), la cual como se mencionó anteriormente establece un grupo de indicadores que conforman, entre varios componentes, uno conocido como “Factor de Control y Sanción”, el cual, con la anuencia de dicha organización, es tomado como punto de partida y a la vez base, para el análisis propuesto en el proyecto, procurando cumplir con los lineamientos del gobierno nacional, en relación con la adopción de herramientas que permitan la identificación de conductas y prácticas disciplinables, para su respectivo control.

El documento final presenta los resultados del análisis realizado, con base en la información obtenida en el desarrollo de la línea base de indicadores y la evaluación de la gestión, el desarrollo teórico y evaluativo del informe se hace ligado a los parámetros establecidos por el Factor de Control y Sanción de la metodología para el cálculo del Índice de Transparencia (IT), desarrollada por la Corporación Transparencia por Colombia, y se trabaja bajo la concepción de Gestión pública orientada a Resultados.

## **Proyecto aplicación del Sondeo de Satisfacción en puesto de trabajo**

Este proyecto de investigación ejecutado en el año 2013 pretendió mediante la aplicación de un instrumento en dos dependencias de la administración central municipal, aportar en el reconocimiento de la satisfacción en puesto de trabajo de funcionarios públicos y contratistas, para identificar factores motivacionales que puedan contribuir en el mejoramiento del servicio; en el bienestar de los empleados y, en la disminución de comportamientos que constituyan conductas sancionables.

Es importante reconocer que la medición de la satisfacción en puesto de trabajo, de los funcionarios y contratistas de las dependencias de la Administración Central Municipal, permite examinar algunos elementos del clima laboral y, aquellos factores del ambiente de trabajo percibidos por los empleados y que definen la naturaleza del ambiente del trabajo, el cual influye en la satisfacción o insatisfacción y por tanto en la productividad, siendo el talento humano el factor más importante y

fundamental, pues en este recae en gran medida el logro de los objetivos, la capacidad de desarrollo y efectividad de las dependencias y de la entidad en general.

Para esta vigencia el sondeo fue aplicado a 151 funcionarios del Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente – DAGMA y 573 funcionarios del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, los resultados fueron socializados en primera instancia con los Directivos de dichas dependencias y se presentan en un documento final.

El valor de este trabajo, no se encuentra únicamente en el ejercicio que implica la realización de una investigación cuantitativa en la institucionalidad pública de Santiago de Cali, sino también en la posibilidad del desarrollo de una relación fluida y significativa con la academia, puesto que en el proceso de análisis de los resultados del proyecto, se contó con la participación del equipo de trabajo de la *Especialización en Gestión Humana con énfasis en Clima Organizacional* de la Universidad Libre de Colombia Seccional Cali.

### **Proyecto Análisis del Impuesto Predial Unificado**

En Santiago de Cali, como en la mayoría de ciudades, el Impuesto Predial Unificado es una de las partidas más representativas no sólo porque es uno de los impuestos más antiguos, sino por la importancia de su recaudo, ya que el ente territorial es el único facultado para gravar la propiedad inmueble.

Por ser una de las partidas en impuestos de mayor recaudo a nivel municipal se requiere para el funcionamiento de la administración central y los organismos de control, además del cumplimiento oportuno de las obligaciones de endeudamiento adquiridas, y la inversión en los programas que materializan las metas del Plan de Desarrollo municipal para este cuatrienio 2012-2015 “CaliDA: una ciudad para todos”.

Por otro lado, es necesario resaltar el impacto a nivel social del Impuesto Predial Unificado ya que alcanza a toda la comunidad caleña, sea o no contribuyente del mismo, al contribuyente (propietario o poseedor del inmueble) como responsable del pago del tributo, y a toda la ciudadanía como beneficiaria de la administración de dichos recursos.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, desde el Observatorio de la Gestión Pública Municipal se encontró la necesidad de dar una mirada al Impuesto Predial Unificado (IPU), necesidad que se justifica aún más conociendo el compromiso de esta administración en generar bajo el principio de transparencia, aportes valiosos que constituyan herramientas para dar a conocer el municipio tanto a ciudadanos como a funcionarios de la administración, procurando de esta manera construir lazos de confianza y sentido de pertenencia hacia su ciudad, sentimientos que se verán reflejados en una cultura tributaria positiva y por ende en un aumento de los recursos propios del municipio, lo que permitirá a la municipalidad satisfacer



las necesidades de la comunidad al invertir en el desarrollo social y administrativo que se requiere, alcanzando los fines del ente territorial y finalmente del estado.

Se pretendió entonces mediante este análisis entender y dar a conocer la dinámica del IPU desde varios puntos de vista, para lo que se adelantó una recopilación informativa de conceptos, normatividad, entre otros, y la aplicación de dos encuestas una para 280 funcionarios del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal y otra para 361 ciudadanos, que permitieron bajo un estudio estadístico, práctico y responsable, presentar una aproximación de la incidencia e importancia del Impuesto Predial Unificado en el municipio de Santiago de Cali.

## **II.IV. VIGENCIA 2012:**

### **(Informe de Entrega 2008-2013 Doctora María Grace Figueroa)**

#### **AÑO 2012**

En este año se inicia el periodo de gobierno 2012 - 2015 y la Dirección asume nuevos retos enmarcados en el Plan de Desarrollo “CaliDA: una ciudad para todos” y bajo la línea estratégica “Buen Gobierno para todos” el cual le apuesta a la implantación efectiva de prácticas, capacidades y una cultura de buen gobierno a todos los niveles para garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia de todas las acciones en favor de los ciudadanos.

Con un proceso disciplinario más dinámico y en la cual los niveles de eficacia han ido mejorando año a año, reflejándose tanto en el incremento del número de fallos proferidos y como de procesos terminados, se decide apostar al logro de una mayor eficiencia traducida en la reducción del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios. Es por ello, que durante esta vigencia una de las estrategias que se lleva a cabo es la actualización del aplicativo para la sistematización de los procesos disciplinarios que permita no sólo el seguimiento y control de los expedientes sino agilizar y conocer el tiempo promedio en que se desarrollan cada una de las etapas en los procesos.

#### **Fallos Proferidos**

Se logran proferir 53 fallos, de los cuales 45 se realizaron mediante el procedimiento verbal.

<b>CLASE DE FALLO</b>	<b>2012</b>
Sancionatorios	39
Absolutorios	14
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>

Los fallos sancionatorios se clasificaron así:

<b>SANCIÓN</b>	<b>2012</b>
Destitución e inhabilidad	6

Suspensión e Inhabilidad	25
Multa	5
Amonestación escrita hoja de vida	3
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

A continuación se presentan los fallos descritos por la conducta de los servidores públicos sancionados:

<b>CONDUCTA</b>	<b>2012</b>
Inasistencia esporádica a laborar	12
Abandono del cargo	1
Desempeñar de forma ineficiente sus funciones	1
Falsedad en documento público	7
Irrespeto, maltrato a la comunidad	4
Solicitar o recibir dádivas para realizar gestión propia de su cargo	2
Omitir, negar, retardar, entorpecer el despacho de asuntos a su cargo o prestación del servicio	5
Abuso sexual con menor de 14 años	2
Detrimento patrimonio económico	2
Extralimitación de funciones	1
Incumplimiento de orden superior	1
Falta de vigilancia y salvaguardia y/o uso indebido de bienes de municipio	1
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

### Procesos Disciplinarios Terminados

Se logra la terminación de 303<sup>1</sup> procesos disciplinarios, superando la meta proyectada de 120 procesos; como también, se observa un incremento de 185 procesos terminados en comparación con la vigencia 2011.

<b>AUTO</b>	<b>2012</b>
Fallo Sancionatorio	39
Fallo Absolutorio	14
Archivo Definitivo	153
Plano o Inhibitorio	86
Prescripción	6
Extinción por muerte	5
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>

### Expedientes Abiertos

En el año 2012 se abrieron 473 expedientes disciplinarios. A continuación, se describen por dependencias:

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>2012</b>
Secretaría de Tránsito y Transporte	230
Secretaría de Educación	111
Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad	52
Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social	15
Secretaría de Salud Pública Municipal	9
Dirección de Desarrollo Administrativo	7

---

<sup>1</sup> Esta cifra fue actualizada a 340 terminaciones para este año, después de haber realizado una actualización en el Softcontrol durante esta administración.

Dpto. Administrativo del Medio Ambiente	3
Dpto. Administrativo de Hacienda Municipal	5
Dpto. Administrativo de Planeación Municipal	9
Secretaría de Infraestructura Vial y Valorización	8
Secretaría General	3
Secretaría de Vivienda Social	7
Secretaría de Deporte y Recreación	3
Secretaría de Cultura y Turismo	6
Dirección Jurídica	1
Dirección de Control Interno	1
Por determinar	3
<b>TOTAL</b>	<b>473</b>

### **Atención de Informes o Quejas Disciplinarias radicadas en contra de los Servidores Públicos de la Administración Central Municipal**

A partir del año 2012 y por instrucción del Departamento Administrativo de Planeación Municipal se establece como indicador de trámite y servicio, el cual mide la eficacia y la eficiencia en la valoración de los informes o quejas disciplinarias.

Para esa vigencia, la Dirección de Control Disciplinario Interno valoró 477<sup>2</sup> informes o quejas radicadas. El tiempo promedio de respuesta de atención (valoración) de las quejas o informes que no ameritaron la figura preventiva osciló en 10 días, para el año 2012 éstas fueron 318; y para aquellas quejas disciplinarias que requirieron una acción preventiva, el tiempo promedio fue de 37 días, pues la respuesta de la Dirección ante el quejoso o informante estuvo sujeta a la celeridad de las Dependencias en dar trámite a la solicitud.

---

<sup>2</sup> Esta cifra aumento a 503 quejas valoradas para este año, de acuerdo a la actualización del Softcontrol durante la administración.

### **Sensibilización y capacitación en la Ley Disciplinaria**

Para esta vigencia el componente preventivo en la acción disciplinaria se incluye en el Plan de Desarrollo como uno de los indicadores estratégicos de la Dependencia.

Se logra la capacitación y sensibilización en la Ley Disciplinaria y en temas relacionados con la prevención de conductas disciplinables a 1.206 Servidores Públicos y 48 directivos del Sindicato de Empleados Públicos del Municipio de Santiago de Cali.

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>No. SERVIDORES CAPACITADOS</b>
Secretaría de Educación Municipal / Instituciones Educativas	994
Secretaría de Tránsito Municipal	152
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	60
Directivos Sindicales	48
<b>TOTAL</b>	<b>1.254</b>

CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ NOGUERA  
Jefe de Oficina  
Dirección de Control Disciplinario Interno.  
(Firma en original)