



INFORME DE GESTIÓN DIRECCIÓN DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO VIGENCIA 2016

SANTIAGO DE CALI, DICIEMBRE DE 2016

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe es un consolidado de los resultados obtenidos durante el año 2016 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), 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.

La Dirección de Control Disciplinario Interno del Municipio de Santiago de Cali, fue creada mediante el Acuerdo 101 de Octubre de 2002, ejerciendo la función preventiva tanto correctiva como preventiva, de la siguiente forma:

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:	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación y sensibilización en la Ley disciplinaria y en temas relacionados con la prevención de conductas disciplinables a servidores públicos.• Fijar las políticas y planes para un adecuado ejercicio de la gestión pública, dentro del marco preventivo de la función disciplinaria a través 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.

La Dirección de Control Disciplinario Interno, acorde con lo dispuesto en el artículo 54 del decreto 0203 de 2001, le corresponde entre otras, el cumplimiento de las siguientes responsabilidades:

1. Conocer en primera instancia de los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la Administración Central.
2. Notificar las resoluciones emitidas dentro de los procesos disciplinarios en primera instancia.
3. Registrar las sanciones impuestas a los servidores públicos, dentro de los procesos disciplinarios tanto por faltas leves como en primera o segunda instancia, para lo cual se efectuará anotación tanto en la hoja de vida disciplinaria, como en un libro especial que para el efecto debe abrirse.
4. Rendir a la Procuraduría General de la Nación y a la Personería Municipal los informes que correspondan de conformidad con el Código Único Disciplinario.
5. Efectuar las gestiones pertinentes para la aplicación de las sanciones de multa a los servidores públicos de la Administración Central y/o promover las acciones que conlleven a su cobro por jurisdicción coactiva, si estuvieron retirados del servicio.

INFORME GESTIÓN VIGENCIA 2016

6. Las demás que le correspondan de conformidad con la Constitución, la Ley y los Acuerdos para el debido cumplimiento de las funciones en materia disciplinaria. (Ac.22/99, art.2)

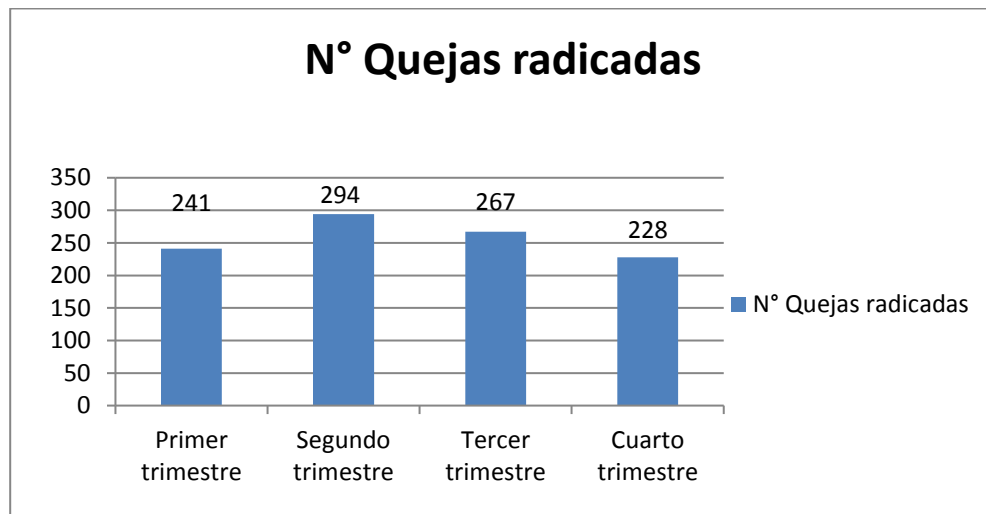
Actualmente la acción disciplinaria se encuentra contemplada en el Modelo de Operación por Procesos (MOP) como Macroproceso: Control y Proceso: Control Disciplinario.

1. GESTION

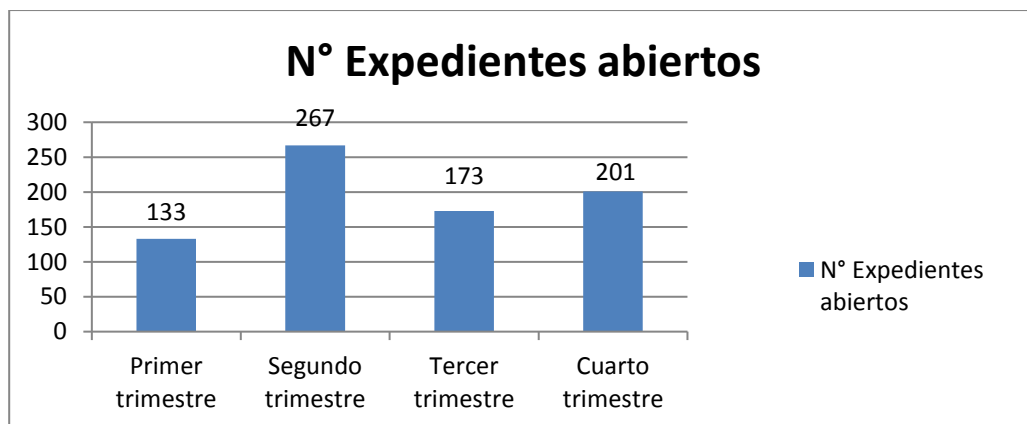
Se presenta a continuación la gestión realizada de la Dirección de Control Disciplinario en el año 2016:

QUEJAS RADICADAS VIGENCIA 2016

En el año 2016 se radicaron 1030 quejas en la Dirección de Control Disciplinario Interno.

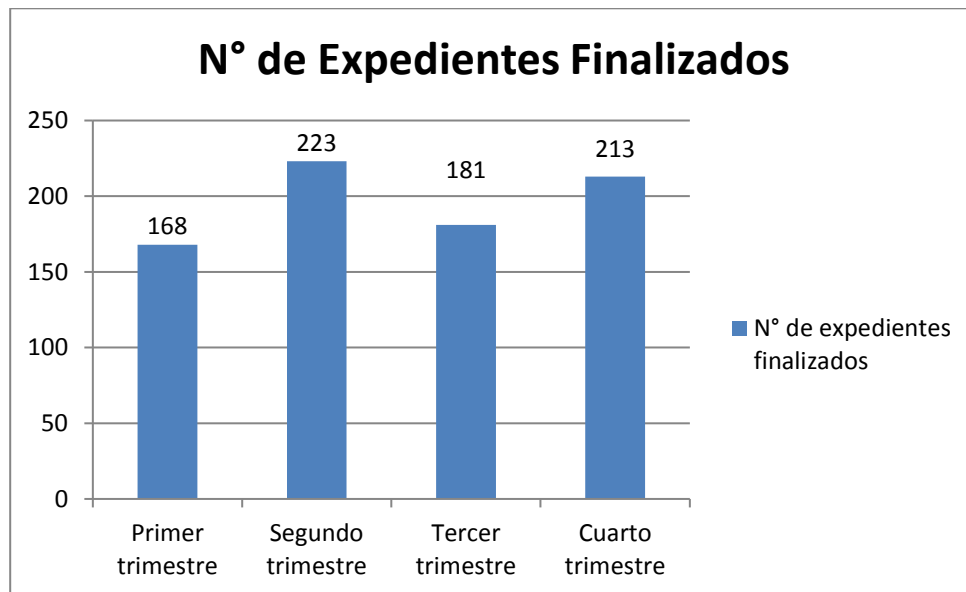


Durante este periodo, se han abierto 774 expedientes en la Dirección de Control Disciplinario Interno.



**EXPEDIENTES FINALIZADOS
VIGENCIA 2016**

Para la vigencia del año 2016, en la Dirección de Control Disciplinario Interno se finalizaron 785 expedientes.



2. INVERSION

Se presenta el avance en la ejecución de los Proyectos de Inversión de la Dirección de Control Disciplinario Interno a diciembre de 2016.

En esta vigencia, la Dirección de Control Disciplinario Interno cuenta con tres (3) Proyectos de Inversión incluidos en el Plan Operativo Anual de Inversiones del Municipio de Santiago de Cali y los cuales responden a las metas del Plan de Desarrollo 2016 – 2019.

INFORME GESTIÓN VIGENCIA 2016

TABLA 1 Proyectos de Inversión Dirección de Control Disciplinario Interno vigencia 2016

Articulación Meta Plan de Desarrollo	Nombre Proyecto
Acción disciplinaria modernizada.	BP 22042105 Implementación del componente preventivo del Proceso Disciplinario en el Municipio de Santiago de Cali
Servidores públicos y ciudadanos orientados en Código Disciplinario Único / Ley 734 de 2002.	BP 22042107 Fortalecimiento del Componente Preventivo de La Acción Disciplinaria en el Municipio de Santiago de Cali
Investigaciones en el marco del Observatorio de la Gestión Pública en temas de gestión pública, prácticas de buen gobierno y conducta del servidor público realizadas	BP 22042108 Investigación de la Conducta Oficial y Gestión Pública en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali

Fuente: Elaboración propia – área de planeación DCDI

A continuación se describe el avance de los Proyectos de Inversión a diciembre de 2016:

2.1 Proyecto de Inversión Mejoramiento de la Gestión de la Acción Disciplinaria en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, BP 22042106

Objetivo: Fortalecer la acción disciplinaria en el marco de los principios de economía y celeridad que rigen la actuación procesal

Se planteó como meta estratégica en el marco del Plan de desarrollo 2016-2019 el impulso y sustanciación de los procesos disciplinarios a través de la proyección de mil doscientos dieciséis (1216) autos de fondo con el objetivo de brindar mayor celeridad a los procesos existentes.

2.1.1 Avance del Proyecto

Actuaciones disciplinarias de fondo proyectadas:

La dinamización del Proceso Disciplinario permitió proyectar 1.427 autos de fondo dando cumplimiento a la meta del producto del proyecto de 1.216, la cual tiene una ponderación del 70% en el proyecto.

INFORME GESTIÓN VIGENCIA 2016

Avance en la actualización del aplicativo Softcontrol:

El 30% restante corresponde a la meta del producto actualizar (8) módulos del Software Softcontrol (corrección de información registrada, estructuración y diseño de módulos e interfaces), a diciembre 15 se cumplió con esta meta en su totalidad.

Se han actualizado en cuanto a diseño y estructuración los siguientes (3) módulos:

- Módulo de archivo: Permite visualizar la signación topográfica del expediente (ubicación exacta), la cual se puede visualizar desde el módulo administrador.
- Módulo de Notificaciones: Se revisó el funcionamiento de las interfaces de los usuarios del Software y se realizaron correcciones en las mismas, actualización menú y selección de los autos y diligencias disciplinarias, se generaron nuevos tipos de reporte para el módulo administrador: Reporte del número de notificaciones detallado por fecha, año, información de notificaciones por año y por fecha, signaciones por expediente.
- Módulo de ubicación de expediente: Se implementó logrando la consulta y reporte de la ubicación de un expediente para conocer en tiempo real en qué área de la Dirección se encuentra: En el Despacho para firma, en revisión asesor, numeración de auto, área de notificaciones, abogado operador o diligencias disciplinarias lo cual permite el registro de las actividades y estado de un expediente garantizando el no sufrir pérdidas o extravíos.

Se han actualizado en cuanto a corrección de información registrada los siguientes (8) módulos:

- Módulo administrador
- Módulo de registro de autos
- Módulo radicación de quejas
- Módulo abogado operador
- Módulo abogado filtro
- Módulo de notificaciones
- Módulo de archivo
- Módulo de actualización expedientes inactivos.

2.2 Proyecto de Inversión Fortalecimiento del Componente Preventivo de la Acción Disciplinaria en el Municipio de Santiago de Cali, BP 22042107

Objetivo: Instruir en Código Disciplinario Único a los servidores públicos de la Administración Central y ciudadanos de Santiago de Cali

Se planteó como meta estratégica en el marco del Plan de desarrollo 2016 la orientación en Código Disciplinario Único a 1160 servidores públicos de la Administración Central y ciudadanos del Municipio de Santiago de Cali.

INFORME GESTIÓN VIGENCIA 2016

Esta dependencia tiene como misión ejercer una acción preventiva de acuerdo al artículo 16 del Código Disciplinario Único: “Función de la sanción disciplinaria. La sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.”

Es por esto y por dar cumplimiento a la meta del Plan de Desarrollo 2016-2019, este proyecto contempló dentro de su objetivo orientar en Ley Disciplinaria a los servidores públicos de la Administración Central Municipal y ciudadanos de Santiago de Cali, logrando disminuir las posibles conductas que constituyan faltas disciplinarias y las quejas mal formuladas por parte de la ciudadanía que no permiten adelantar la acción disciplinaria.

TABLA 2. Resultado detallado meta Plan de Desarrollo Orientar a servidores públicos y ciudadanos en Código Disciplinario Único a Diciembre de 2016

Meta plan de desarrollo 2016	Meta detallada		Meta a alcanzar 2016	Cumplimiento de la meta	% de avance
	Meta producto proyecto	Cumplimiento meta			
Orientar a 1160 Servidores Públicos y ciudadanos en Código Disciplinario Único/Ley734 de 2002	870 servidores públicos orientados	910 servidores públicos orientados	1,160	1,131	98%
	290 ciudadanos orientados	221 ciudadanos orientados			

Fuente: Elaboración propia – área de planeación DCDI

A diciembre de 2016 se logró orientar en Código Disciplinario Único a 910 servidores públicos de la Administración Central de 11 dependencias, 8 Instituciones Educativas Oficiales y 221 ciudadanos de 10 comunas Cali que se acercaron voluntariamente a los C.A.L.I. (Centro de Atención Local Integrada).

TABLA 3. Jornadas de orientación con los ciudadanos – Diciembre de 2016

Cali	Asistencia
C.A.L.I. 1	21
C.A.L.I. 7	12
C.A.L.I. 11	54
C.A.L.I. 13	36
C.A.L.I. 9	14
C.A.L.I. 5	27
C.A.L.I. 15	16
C.A.L.I. 4	16
C.A.L.I. 20	14
C.A.L.I. 2	11
TOTAL	221

Fuente: Elaboración propia – área de planeación DCDI

INFORME GESTIÓN VIGENCIA 2016

TABLA 4. Jornadas de orientación a los funcionarios públicos de la Administración Central – Diciembre de 2016

Nº	Dependencia / institución	Total funcionarios
1	IEO Ana María de Lloreda	75
2	Atención al Ciudadano – SEM	14
3	Sec. de Vivienda	11
4	Sec. General	30
5	Sec. Gestión del Riesgo	4
6	IEO ciudadela Desepaz	39
7	Sec. de Infraestructura (grupo 1)	28
8	Hacienda Municipal (grupo 1)	30
9	Sec. de Infraestructura (grupo 2)	23
10	Sec. de Bienestar Social (grupo 1)	16
11	Sec. de Bienestar Social (grupo 2)	11
12	Sec. de Bienestar Social (Grupo 3)	10
13	Hacienda Municipal (grupo 2)	27
14	Desarrollo Administrativo (grupo 1)	29
15	Sec. de Deporte (grupo 1)	29
16	IEO Isaías Gamboa	78
17	Sec. de Deporte (grupo 2)	55
18	Desarrollo Administrativo (grupo 2)	39
19	Sec. de Gobierno	10
20	Desarrollo Administrativo (grupo 3)	33
21	IEO Caycedo y Cuero	86
22	Sec. de Educación	11
23	IEO Villacarmelo	18
24	IEO Alfonso López Pumarejo	91
25	IEO Boyacá	49
26	Sec. de Tránsito (grupo 1)	24
27	IEO República de Israel	40
	TOTAL	910

Fuente: Elaboración propia – área de Planeación DCDI

2.3 Proyecto de Inversión Investigación de la Conducta Oficial y Gestión Pública en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, BP 22042108

Objetivo: Generar material de apoyo orientado en el fortalecimiento de la gestión pública, la transparencia y la conducta disciplinable del servidor público de la Administración Central.

Se planteó como meta estratégica en el marco del Plan de desarrollo 2016 la realización de dos investigaciones acerca de la conducta disciplinable del servidor público y de gestión pública y prácticas de buen gobierno.

2.3.1 Avance del proyecto

- Investigación N° 1: Transparencia, gestión pública y prácticas de buen gobierno

El principal propósito de este trabajo, es generar una herramienta práctica para la administración pública; un material de consulta para la ciudadanía, los referentes de opinión, gobernantes y la academia que permita conocer la relación entre transparencia y gestión pública, y como se convierte en un elemento trascendental para el ejercicio del buen gobierno y la prevención de faltas disciplinarias y actos de corrupción.

Este manual de consulta contiene elementos como:

- Conceptualización sobre el concepto de transparencia, desde sus tres dimensiones (transparencia en el acceso a la información pública, en la gestión pública y en la rendición de cuentas y prevención e corrupción) y su relación con el concepto de gestión pública.
- Análisis de instrumentos como el plan anticorrupción, estrategia anti trámites, Ley de Transparencia y rendición de cuentas en el marco de su relación con la transparencia como principio macro de gestión pública en el caso de la Alcaldía de Santiago de Cali.
- Relación e incidencia de la transparencia en la gestión pública para la prevención de faltas disciplinarias.
- Teniendo en cuenta, las diversas investigaciones que ha realizado el Observatorio de la Gestión Pública Municipal, sobre transparencia, presenta una aproximación para la medición de la misma al interior de la Alcaldía de Santiago Cali, como insumo para que las dependencias encargadas realicen las actuaciones pertinentes. Sistematizando una batería de 3 indicadores, 14 variables y 33 subindicadores sobre los diferentes procesos que se adelantan en el Municipio.

- Investigación N° 2: Conducta disciplinable en la Secretaria de Salud de la Alcaldía de Cali

Este trabajo de investigación, tiene el propósito de ilustrar el proceso de certificación de calidad de una dependencia adscrita a una entidad pública y su incidencia o impacto en la conducta disciplinable de la misma. Se efectuó el proyecto teniendo en cuenta a la ciudadanía, los referentes de opinión, gobernantes y la academia el caso de la Secretaria de Salud de la Alcaldía de Santiago de Cali que obtuvo su certificación ISO 9001: 2008.

En desarrollo del proyecto, se llevaron a cabo reuniones con miembros de la Secretaria de Salud, quienes transmitieron su experiencia, la cual fue contrarresta con la información de la Dirección de Control Disciplinario frente a la conducta de sus servidores.

INFORME GESTIÓN VIGENCIA 2016

Este manual de consulta contiene elementos como:

- Conceptualización sobre la certificación en calidad, historia de la certificación, entidades Internacionales (ISO), entidades en Colombia (ICONTEC)
- Diferenciación entre certificación de entidades privadas y públicas
- Importancia de la certificación en calidad para las entidades públicas
- Algunos casos éxitos en diferentes entidades pública del país
- Impacto de la certificación en la conducta disciplinaria de los funcionarios de la Secretaria de Salud

CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ NOGUERA

Jefe de Oficina

Dirección de Control Disciplinario Interno