

CONCEPTO JURÍDICO – ANÁLISIS DEL INFORME DE GESTIÓN 2024–2025 VS. PLAN DE DESARROLLO 2024–2027

I. METAS DEL PLAN DE DESARROLLO VS. EJECUCIÓN REPORTADA

A continuación se presenta, de forma estructurada, la comparación entre las metas e indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo 2024–2027 para las dependencias analizadas y los resultados o acciones ejecutadas según el Informe de Gestión 2024-2025. Se indica el grado de cumplimiento y observaciones relevantes en cada caso:

1. Oficina Asesora de Control Interno – Fortalecimiento del Sistema de Control Interno

Seguimiento de indicadores del Plan: Dado que la Oficina de Control Interno debe velar por el cumplimiento de los objetivos institucionales, sería deseable que en futuros informes incluya un capítulo específico de seguimiento al Plan de Desarrollo, indicando cuántos indicadores están en riesgo de no cumplirse y alertando sobre las metas críticas. Esta práctica haría aún más útil el insumo de control interno para el control político, orientando la atención del Concejo hacia los focos problemáticos en la ejecución del Plan.

Recursos y autonomía: Asegurar que la Oficina cuente con los recursos humanos y técnicos suficientes para mantener su buen desempeño. El informe no mencionó limitaciones de personal ni presupuesto (de hecho, la ejecución presupuestal es alta). No obstante, el Concejo debe permanecer vigilante a que no se desfinancie ni debilite esta Oficina, pues de su independencia y capacidad operativa depende en gran parte la prevención de irregularidades administrativas.

2. Dirección de Control Disciplinario Interno – Instrucción (Función disciplinaria interna)

Mejoras en procesos internos: La Dirección emprendió iniciativas para optimizar sus procedimientos disciplinarios:

Resultados cuantitativos disciplinarios: Un punto a notar es que el informe, tal como fue presentado, no explicita números de procesos disciplinarios iniciados, fallados o en trámite durante 2024 y 2025. Esto dificulta evaluar plenamente la eficacia en términos de resolución de casos (producto final de la función disciplinaria). La información brindada se centró en la gestión administrativa (estandarización, seguimiento, capacitación), pero no indicó, por ejemplo, cuántas sanciones se impusieron en 2024, o el porcentaje de reducción de atrasos en expedientes.

La ausencia de estas métricas puede considerarse una omisión que el Concejo debería subsanar solicitando un informe complementario con dichos indicadores de resultado. No obstante, el hecho de no mencionarlos en el informe escrito no significa que no existan avances; simplemente, no fueron detallados. Para fines de control político, sería importante conocer: número de quejas recibidas vs. resueltas, tiempos promedio de investigación, etc. Dado que el Plan de Desarrollo no fijó una meta numérica al respecto (solo el indicador de “fortalecimiento al 100%”), internamente la Dirección pudo no priorizar esa estadística en la presentación.

Recomendación: Incluir en esta rendición de cuenta datos duros de productividad disciplinaria, para medir objetivamente la eficacia (p.ej., si en 2024 se decidieron X procesos y en cuánto tiempo). Esto permitirá verificar si el fortalecimiento institucional se tradujo en mayor oportunidad y justicia en las decisiones.

Componente estratégico – Prevención y formación (Plan Anticorrupción):

Aspectos no cumplidos / rezagos identificados:

Falta de reporte de resultados cuantificables: Como se indicó, el informe carece de datos sobre procesos disciplinarios concluidos, sanciones impuestas o eficiencia temporal. Esta ausencia dificulta medir si el fortalecimiento se tradujo en mejor cumplimiento de los objetivos misionales de la dependencia (que son resolver faltas disciplinarias con justicia y prontitud). Podría darse el caso – hipotético, porque no lo sabemos del informe– que pese al fortalecimiento en insumos, los tiempos de decisión sigan siendo prolongados o exista acumulación de expedientes sin fallo.

Si así fuera, estaríamos ante un incumplimiento material del fin último: La Ley 1952/2019 establece términos para las etapas procesales (por ejemplo, 6 meses para la investigación disciplinaria en faltas graves, prorrogables) y causa de pérdida de competencia si se exceden, además de que la prescripción de la acción disciplinaria podría operarse si no se impulsa diligentemente. No disponer de información sobre este punto es preocupante. Se recomienda requerir a la Dirección un informe complementario cuantitativo: número de procesos recibidos en 2024, número de fallos de primera instancia emitidos, número de decisiones en segunda instancia (si aplica), cuántos archivados por falta de mérito o prescripción, etc., así como el % de avance en la evacuación del inventario de quejas.

Esto permitiría detectar algún rezago oculto. Hasta tanto no se tenga esa claridad, no puede asegurarse con certeza que la Oficina esté cumpliendo al 100% su misión disciplinaria, pues el fortalecimiento es el medio, pero el fin es tener a los infractores sancionados o exonerados en tiempo razonable. La falta de tales datos en el informe podría ser simplemente una omisión de presentación; sin embargo, el Concejo debe insistir en su provisión para ejercer un control político integral.

Posibles irregularidades jurídicas o situaciones a investigar: En principio, de la lectura del informe no afloran irregularidades legales evidentes cometidas por la Dirección de Control Disciplinario Interno de Instrucción. Al contrario, se evidencia apego a la normatividad disciplinaria y de gestión pública.

No obstante, a partir de las observaciones hechas, se pueden delinear tres potenciales focos de atención jurídica:

Demoras procesales / riesgo de prescripción: Si a pesar del seguimiento implementado, algunos procesos disciplinarios estuvieran excediendo los términos legales sin decisión, podría configurarse una falla en el servicio disciplinario. La expiración de términos conduciría a prescripciones de la acción disciplinaria, lo cual implicaría impunidad y eventualmente podría constituir una falta a los deberes de los propios funcionarios de control disciplinario. De comprobarse que la oficina dejó prescribir casos por inactividad, se configuraría una irregularidad grave contraria al principio de eficacia (Art. 209 C.P.) y a las obligaciones de diligencia del investigador. Incluso, podría dar lugar a responsabilidad disciplinaria para los investigadores negligentes. Por ahora, no hay evidencia concreta de ello en el informe – pareciera que la Dirección tomó medidas para evitarlo (las 65 mesas de seguimiento son prueba de preocupación por los plazos). Pero el Concejo debería solicitar información sobre cuántos procesos, si alguno, se han visto prescritos o caducados en 2024-2025. Cero prescripciones sería el escenario ideal; de haber ocurrido, pedir explicaciones.

Traslado de recursos presupuestales: La decisión de transferir ~\$11.7 millones a otro proyecto (Secretaría TIC), aun siendo legal y autorizada, merece ser examinada bajo el principio de eficacia del gasto público. Si esos recursos estaban inicialmente destinados al fortalecimiento de la Oficina Disciplinaria, su desvío a compra de equipos para otras dependencias podría interpretarse como que la Oficina no utilizó todo el presupuesto disponible para su mejora. Cabe preguntar: ¿Renunció la Dirección a esos fondos por considerarlos sobrantes tras lograr sus objetivos? ¿O se le recortó esa suma para atender otras prioridades? Dado que el Concejo mismo aprobó la modificación, no se trata de una actuación ilícita per se. Sin embargo, si se encontrara que la Oficina cedió recursos y a la vez tiene necesidades insatisfechas (ej. faltar personal o capacitación), habría una incongruencia en la ejecución del Plan.

Legalmente, la irregularidad sería de tipo administrativo, no penal: consistiría en no ejecutar fondos previstos para un propósito estratégico (fortalecimiento disciplinario) destinándolos a otro, lo que podría comprometer la consecución plena de la meta acordada. Por ende, aunque no hay ilegalidad en estricto sentido (hubo autorización del Concejo, cumpliendo el Art. 313-3 de la Constitución sobre ordenamiento del gasto local), sí es un punto para observar bajo el prisma de la eficacia y eficiencia

en la asignación de recursos (Art. 2 literal b de Ley 87: uso económico de los recursos para lograr la misión).

En la práctica, este traslado luce justificado por ser una suma pequeña y para tecnología que probablemente también beneficia indirectamente a la Oficina Disciplinaria. No obstante, el Concejo haría bien en pedir a la Secretaría de Hacienda un informe de ejecución del Proyecto 2024660010041 para confirmar qué porcentaje de sus recursos totales se transfirieron y por qué se consideraron no imprescindibles para la Dirección. Esta verificación garantizará la transparencia en el manejo presupuestal y despejará cualquier duda de posible uso indebido de dineros.

Falta de coordinación con Juzgamiento: Si no se ha implementado la etapa de juzgamiento fortalecida, se estaría ante un incumplimiento del Acuerdo 09 de 2024 en esa parte, lo cual jurídicamente significa que la Administración no ha ejecutado una política pública obligatoria.

Esto podría interpretarse como una omisión susceptible de control disciplinario o fiscal: la Ley 152 de 1994 obliga a las autoridades a ejecutar el plan de desarrollo y lograr sus objetivos bajo los principios de continuidad y obligatoriedad (Arts. 39 y 40 de Ley 152). Que una meta permanezca en 0% de avance después de año y medio de vigencia del plan (al 2025) podría ser objeto de un requerimiento de los entes de control. Si bien, repetimos, esto escapa un poco de la órbita de la Oficina de Instrucción (no depende de ella sola), el Concejo debería en todo caso indagar al Alcalde o Personero sobre quién asume la función de fallo disciplinario y cómo se está fortaleciendo esa faceta. De no haber avance, la Personería Municipal (que ejerce vigilancia a la conducta oficial del Alcalde y sus funcionarios) podría incluso investigar la omisión en implementar dicha meta, ya que afectaría la garantía de control interno disciplinario eficaz.

En resumen, no es una irregularidad atribuible a la Dirección de Instrucción, pero sí un posible vacío institucional que impide completar la eficacia del sistema disciplinario interno. Se sugiere al Concejo programar en sus sesiones el informe de gestión de la instancia de Juzgamiento (si existe) o en su defecto citar al Secretario Jurídico o al mismo Alcalde para que explique cómo se dará cumplimiento a ese aspecto del Plan.

CONCLUSIONES JURÍDICAS

Ambas dependencias han cumplido parcialmente con las metas del Plan de Desarrollo, particularmente en acciones formales como participación en comités, ejecución de capacitaciones y elaboración de informes. Sin embargo, no hay suficiente información sobre impacto, evaluación y trazabilidad de resultados, lo cual limita el ejercicio del control político.

La Dirección de Control Disciplinario Interno presenta debilidades en:

1. Justificación de la contratación incompleta del personal programado.
2. Ejecución presupuestal destinada a otras secretarías sin explicar impacto en sus propias funciones (lo cual podría contravenir el principio de eficacia).
3. Implementación parcial de herramientas como el Curso Disciplinario (no ejecutado aún).

La Oficina Asesora de Control Interno muestra deficiencias en:

1. Evaluación y socialización de los hallazgos de las auditorías.
2. Trazabilidad de las alertas tempranas y su seguimiento.
3. Publicidad y rendición de cuentas activa y completa ante la ciudadanía, como lo exige la Ley 87 de 1993.

Desde el punto de vista del control político, el Concejo Municipal debe requerir:

1. Informes detallados de hallazgos, alertas y recomendaciones con evidencia documental.
2. Matriz de impacto institucional por cada acción ejecutada (auditorías, alertas, capacitaciones).
3. Evaluación del cumplimiento *real* de los indicadores del Plan de Desarrollo, no solo cuantitativa, sino también cualitativa.