

## 1. DATOS GENERALES

<b>Título:</b>	Evaluación a la gestión de la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno – ONCDI - Sede Manizales de la Universidad Nacional de Colombia.			<b>Informe número:</b>	ONCI-0801
				<b>Fecha emisión:</b>	22 de enero de 2008
<b>Tipo de informe:</b>	Evaluación <input checked="" type="checkbox"/>	Evaluación sobre la marcha <input type="checkbox"/>	Seguimiento <input type="checkbox"/>	Asesoría y/o Acompañamiento <input type="checkbox"/>	
<b>Nivel o Sede:</b>	Nacional <input type="checkbox"/>	Bogotá <input type="checkbox"/>	Medellín <input type="checkbox"/>	Manizales <input checked="" type="checkbox"/>	
	Palmira <input type="checkbox"/>	Orinoquía <input type="checkbox"/>	Amazonía <input type="checkbox"/>	Caribe <input type="checkbox"/>	
<b>Elaboró:</b>	Coordinador: Clara Jeannette Arenas Rivera			<b>Remitido a:</b>	Rector - Universidad Nacional, Vicerrectora General, Vicerrector Sede Manizales y Jefe Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno.
<b>Revisó:</b>	Responsables: Clara Jeannette Arenas - Javier Eduardo Hincapie María Inés Granados Urrea - Jefe ONCI				

## 2. DESCRIPCIÓN

<b>Antecedentes y/o justificación:</b>	<b>Alcance:</b>
La evaluación se realiza por solicitud de la Rectoría, la cual mediante memorando de correspondencia número 4389 de 2007 remite a la ONCI el oficio STUN – 022 del 22 de junio de 2007 del Sindicato de Trabajadores Universitarios de Colombia – Sintraunicol – Subdirectiva Manizales, en el cual se plantean algunas inquietudes relacionadas con la gestión efectuada por la Oficina de Control Disciplinario Interno en la Sede Manizales.	La evaluación a la gestión de la ONCDI en la Sede Manizales abarca los años 2004, 2005, 2006 y el primer semestre del año 2007.
<b>Objetivo general:</b>	<b>Metodología aplicada:</b>
Evaluar la gestión desarrollada por la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno – ONCDI en la Sede Manizales de la Universidad Nacional de Colombia.	Se efectuó revisión documental de la información remitida desde la Rectoría de la Universidad; también se revisó y analizó la información estadística solicitada a la ONCDI respecto a la gestión desarrollada por esa oficina en la Sede Manizales. Como parte final del trabajo de campo se efectuaron entrevistas encaminadas a identificar aspectos relacionados con la percepción del ambiente laboral en dicha sede.
<b>Objetivos específicos:</b>	
Identificar los aspectos relacionados con : i) Número de procesos tramitados; ii) Principales destinatarios de los procesos; iii) Dependencias a las que se encontraban vinculados los implicados en procesos; iv) Origen de los procesos; v) Asuntos por los cuales se originaron los procesos; vi) Culminación de las indagaciones preliminares; vii) Culminación investigaciones disciplinarias; viii) Calificación de conductas; ix) Tipos de sanciones; x) Otros aspectos revisados (procedimientos verbales y recursos interpuestos).	

## 3. RESULTADOS

<b>Observaciones:</b>	<b>Recomendaciones:</b>
Durante el período analizado, se identificó que se han tramitado 72 procesos disciplinarios: 30 indagaciones preliminares y 42 investigaciones disciplinarias; 37 de los procesos se concentraron en 4 personas pertenecientes a 4 dependencias diferentes (16 en servicios generales, 8 en bienes y suministros, 5 en personal y 5 en almacén). Los procesos disciplinarios realizados tuvieron su origen en comunicaciones o solicitudes remitidas por informes de la Vicerrectoría, los Jefes Inmediatos, el Jefe de la ONCDI, la Jefatura de la Oficina de Personal e informes provenientes de la Secretaría de Sede. Las actuaciones disciplinarias se han originado principalmente por: ausentismo laboral, extralimitación de funciones, abandono de cargo, embriaguez, hurto de bienes de la Universidad. Las indagaciones preliminares en su mayoría culminaron en archivo definitivo, solo en 5 casos se determinó ordenar auto de apertura de investigación disciplinaria. En cuanto a las investigaciones disciplinarias, en 26 se determinó formular pliego de cargos; en 11 la decisión tomada fue la de ordenar el archivo definitivo; en 2 de los casos se configuró la prescripción de la acción disciplinaria. Para 3 de las investigaciones se encontraba pendiente la determinación. Se han impuesto por la ONCDI en la sede Manizales sanciones de manera: destitución, suspensión por 30 y 20 días; amonestaciones escritas con copia a la hoja de vida; multas de 60, 25 y 10 días. En 18 de los 72 casos, se han interpuesto 17 recursos de apelación (pero todos fueron confirmados) y 1 recurso de reposición.	Se recomendó a la Jefatura de la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno - ONCDI revisar el cumplimiento de los trámites y garantías procesales dadas a los procesos disciplinarios por parte de su funcionario en la Sede Manizales, teniendo en cuenta los principios rectores de la ley disciplinaria: Se recomendó a la Vicerrectoría y a la Oficina de Personal de la Sede Manizales tomar las medidas preventivas correspondientes relacionadas con el fortalecimiento de un adecuado ambiente laboral, soportado en la aplicación de políticas y estrategias de gestión de su Talento Humano, tales como: i) formulación de políticas de convivencia; ii) mejoramiento de los estilos de dirección; iii) trabajo en equipo; iv) capacitación y difusión de información de interés general, en especial normas y procedimientos; v) fortalecimiento de la comunicación entre jefes inmediatos y colaboradores.

## 4. COMENTARIOS ADICIONALES

- Del resultado de las entrevistas realizadas a funcionarios de la Sede Manizales encaminadas a identificar aspectos relacionados con la percepción del ambiente laboral en dicha sede, se destacan a nivel general los siguientes aspectos: i) en general se considera que las demandas en contra de la UN y los procesos disciplinarios, en su mayoría, obedecían a falta de comunicación; ii) los conflictos personales llevaron a la pérdida de confianza; iii) se percibe un cambio positivo en cuanto a la nueva administración, relacionado principalmente con la Jefatura de la Oficina de Personal y de la Vicerrectoría; iv) actualmente han mejorado las relaciones entre las personas, se ha dado apertura al diálogo y se trata con respeto a las personas. Se recurre al Comité de Convivencia Laboral para conciliar antes de pasar a otra instancia.
- Las personas que fueron entrevistadas efectuaron sugerencias relacionadas entre otras con: procedimientos y capacitación para la solución de conflictos; apertura al diálogo a nivel vertical y horizontal entre dependencias y funcionarios; acudir al comité de convivencia laboral; reforzar la planeación, la comunicación y el trabajo en equipo de las diferentes áreas; diagnóstico del ambiente laboral; programas de inducción institucional y específica sobre responsabilidades de los funcionarios en sus puestos de trabajo; análisis y distribución de cargas de trabajo, talleres de motivación para mejorar el ambiente laboral.
- Mediante oficios ONCI-179 y ONCI-180 del 16 de abril de 2008, se remitió a la ONCDI y a la Vicerrectoría Sede Manizales, respectivamente, la matriz de "Compromisos de Mejoramiento" que describe las observaciones y recomendaciones derivadas de la evaluación, con lo cual se busca que los responsables de estas áreas suscriban las acciones correctivas que serán asumidas para superar las debilidades encontradas.