

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-030
	<b>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA</b>	Versión 01  Fecha de Aprobación: 20 mar 2013

<b>1. ENTIDAD: GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA</b>	<b>2. DEPENDENCIA A EVALUAR: OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>
<p><b>Objetivo del Informe:</b> Desarrollar la evaluación por dependencias, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018 (y Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba).</p> <p><b>Alcance:</b> Evaluar la gestión de la Oficina de Control Interno Disciplinario, conforme con lo establecido en el plan de Desarrollo Departamental “Unidos Podemos Más 2016 – 2020”, en el período transcurrido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2019.</p> <p><b>Criterios del Seguimiento:</b> Ordenanza Número 006 de 2016, Informe de Gestión 2019 de la Oficina de Control Interno Disciplinario con corte a 31 de diciembre de 2019</p> <p><b>Metodología y Desarrollo del Seguimiento:</b></p> <p>Conforme a lo establecido en el parágrafo del artículo 9 de la Ley 87 de 1993, Control Interno utiliza mecanismos de verificación y evaluación que recogen normas de auditoría generalmente aceptadas. Adicionalmente, la aplicación de principios como integridad, presentación imparcial, confidencialidad e independencia los cuales se encuentran sustentados en el enfoque basado en evidencias.</p> <p>Se realizó un análisis de las actividades realizadas por cada dependencia, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Informe de Gestión realizado por cada dependencia y remitido por la Secretaría de Planeación Departamental y a la Oficina de Control Interno.</li> </ol> <p>El Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 menciona II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES que el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces le corresponde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.</li> </ul> <p><b>3.OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:</b> De conformidad con lo establecido en el Decreto Ordenanza 0265 de Oficina de Control Interno Disciplinario tiene como Misión y Objetivos institucionales los siguientes:</p>	

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-030
		Versión 01
	<b>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA</b>	Fecha de Aprobación: 20 mar 2013

**Misión de la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO:** Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes y las ordenanzas por parte de los servidores o de quienes cumplan funciones públicas.

### **FUNCIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**

Son funciones de la Oficina de Control Interno Disciplinario las señaladas en la Ley 734 de 2002 y demás disposiciones que la reglamenten, modifiquen o adicionen, tales como las siguientes:

1. Propiciar una pedagogía institucional en el comportamiento de los servidores públicos departamentales, acorde con sus responsabilidades, con el compromiso respecto de la función pública a su cargo y con la finalidad de la mejor prestación del servicio.
2. Adoptar mecanismos y estrategias tendientes a prevenir conductas que constituyan faltas disciplinarias, llevando y publicando, entre otras estrategias, un control estadístico de esas conductas y sus resultados.
3. Adoptar y mantener actualizada la información de los procesos que adelante la Oficina.
4. Adelantar la operación, mantenimiento y mejoramiento del Sistema Integral de Gestión y Control en los procesos que participa.
5. Brindar capacitación a los servidores públicos del Nivel Central del Orden Departamental, sobre las conductas que pueden ser constitutivas de falta disciplinaria y las consecuencias que éstas acarrearán.
6. Adelantar la primera instancia de los procesos disciplinarios.

<b>4. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL</b>	<b>5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS</b>		
	<b>5.1. INDICADOR</b>	<b>5.2. RESULTADO (%)</b>	<b>5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADOS</b>
Propiciar una pedagogía institucional en el comportamiento de los servidores públicos Departamentales, acorde con sus responsabilidades y compromiso respecto de la función a su cargo y	N.A	N.A.	La Oficina de Control Interno Disciplinario envió correos masivos para tratar los siguientes temas: -El 1º. de abril de 2019, se realizó mesa de trabajo – acciones disciplinarias en la Secretaría de Educación. -El 12 de abril de 2019, mesa de trabajo sobre medidas preventivas, por no contestar acciones de tutela en la Secretaría de Educación.

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>		Código EV-SEG-FR-030
			Versión 01
	<b>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA</b>		Fecha de Aprobación: 20 mar 2013

con la mejor prestación del servicio.			-El 27 de agosto de 2019, como medida preventiva se envió correo informando sobre la presentación oportuna de la Declaración de Bienes y Rentas y la incidencia disciplinaria que ocasiona, de acuerdo al Decreto 484 de 2018.
Adoptar mecanismos y estrategias tendientes a prevenir conductas que constituyan falta disciplinaria, llevando y publicando, entre otras estrategias, control estadístico de dichas conductas y sus resultados.	N.A.	N.A.	La Oficina de Control Interno Disciplinario brindó capacitación a los funcionarios del Departamento, donde se les orientó e informó sobre la responsabilidad disciplinaria y las conductas reiteradas que generan la apertura de procesos disciplinarios referenciando la norma que prevee los deberes y las omisiones. Así mismo se capacitó sobre el tema de la lucha contra la corrupción y promoción del buen gobierno, establecido en el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011).
Adelantar la operación, mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión y Control de Procesos en los que participa.	N.A.	N.A.	La Oficina de Control Interno Disciplinario, participa en algunos procedimientos del Sistema Integral de Gestión y Control. Se emiten informes relacionados con las denuncias de corrupción, sin embargo se aclara que no todos corresponden a temas de corrupción, sino a PQRS, incapacidades y gestión documental entre otros.
Brindar capacitación a los servidores públicos del Nivel Central del Orden Departamental, sobre las conductas que pueden ser constitutivas de falta disciplinaria y las consecuencias que estas acarrear	N.A.	N.A.	La OCID, adelantó dos jornadas de inducción y reinducción de funcionarios realizada los días 28 de marzo, de 2019, (Teatro Antonio Nariño – Nuevo Código único Disciplinario) 24 y 22 de abril y 22 de agosto de 2019, en donde se trataron temas como noción del servicio público, ley 734 del 2002, CDU y el conflicto de interés, reglamentos manuales de funciones y de las consecuencias jurídicas que su inobservancia acarrea. De Igual forma se enviaron por correo electrónico acciones preventivas y correctivas en materia disciplinaria.

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-030
	<b>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA</b>	Versión 01  Fecha de Aprobación: 20 mar 2013

**6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:**

La Oficina de Control Interno Disciplinario inició la vigencia 2019 con 2048 expedientes activos, de los cuales a corte 30 de diciembre de 2019 se ingresaron al sistema un total de 328 (que corresponde a los repartos efectuados a los abogados durante la vigencia 2019) lo que comprende digitalización y actualización de etapas.

Para la vigencia 2019 se crearon 448 expedientes disciplinarios que corresponde a los números 13372 a 13820.

La OCID cerró la vigencia 2019 con 2112 expedientes activos, los cuales están 922 en indagación preliminar, 821 en investigación disciplinaria (de los cuales 83 se encuentran en prórroga y cuatro (4) en cierre de investigación), con pliego de cargos 5 (1 en traslado para alegar, en evaluación de queja (364).

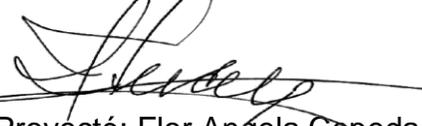
**7. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

- Se recomienda gestionar aplicativo para el control y seguimiento de los procesos disciplinarios.

**8. FECHA:** 31 de enero de 2020

**9. FIRMA:**

  
**YOANA MARCELA AGUIRRE TORRES**  
 Jefe Oficina de Control Interno

  
 Proyectó: Flor Angela Cepeda  
 Asesor