



El objetivo del presente informe es presentar las actividades desarrolladas durante los meses de noviembre - diciembre de 2017 y enero-febrero de 2018, teniendo en cuenta que todas las acciones estuvieron encaminadas al cumplimiento con lo señalado por el Decreto Nacional 1499 de 2017 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, específicamente en la observancia de los siguientes apartados: artículo 2.2.23.2: “Actualización del Modelo Estándar de Control Interno.

La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano - MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos a que hace referencia el artículo 5. ° de la Ley 87 de 1993, artículo 2.2.23.1: “Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno.

El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI”.

Así mismo, atenderá lo indicado en el Decreto 648 de 2017 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, específicamente en: artículo 2.2.21.3.1: “**Sistema Institucional de Control Interno. El Sistema Institucional de Control Interno estará integrado por el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad**”.

Se tiene en consecuencia, que la implementación del MIPG (Decreto Nacional 1499 de 2017) en la Universidad Industrial de Santander, se fundamenta en el Sistema de Control Interno normado en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998.

## Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Por lo anterior, y con la participación de jefes y profesionales de apoyo de diferentes Unidades Administrativas de la Universidad (Planeación, Control Interno, Jurídica, Contratación, Gestión Documental, Recursos Humanos, Sistemas de Información, Coordinación de Calidad, entre otras), en el mes de diciembre de 2017, se realizó una jornada de capacitación, cuyo objetivo fue dar a conocer los detalles del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La actividad fue coordinada por la Dirección de Planeación y la Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión, y el objetivo fue dar a conocer a los participantes el alcance del nuevo Modelo de Planeación y Gestión, el cual consolida en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una entidad pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 16 políticas de gestión y desempeño que plantea el nuevo modelo.

Sobre este nuevo modelo, se trataron temas como: Conceptos generales; en qué consiste el modelo; cómo funciona; operación del modelo; implementación del mismo, identificación de la Línea Base MIPG; autodiagnóstico, y el alcance y aspectos mínimos para la implementación de cada una de las siete (7) dimensiones que lo componen, así:

- Dimensión 1 : Talento Humano
- Dimensión 2: Direccionamiento Estratégico y Planeación
- Dimensión 3: Gestión con Valores para Resultados
- Dimensión 4: Evaluación de Resultados
- Dimensión 5: Información y Comunicación
- Dimensión 6: Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Dimensión 7: Control Interno

## Conformación y Adopción del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Se elaboró el proyecto de Resolución “Por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG” para la Universidad Industrial de Santander, el cual contiene la conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, funciones del mismo, periodicidad y adopción de decisiones en las sesiones, conformación y funciones de la secretaria técnica, adopción y objetivos del MIPG, medición de gestión y desempeño institucional, y la articulación correspondiente con el Sistema de Control Interno.

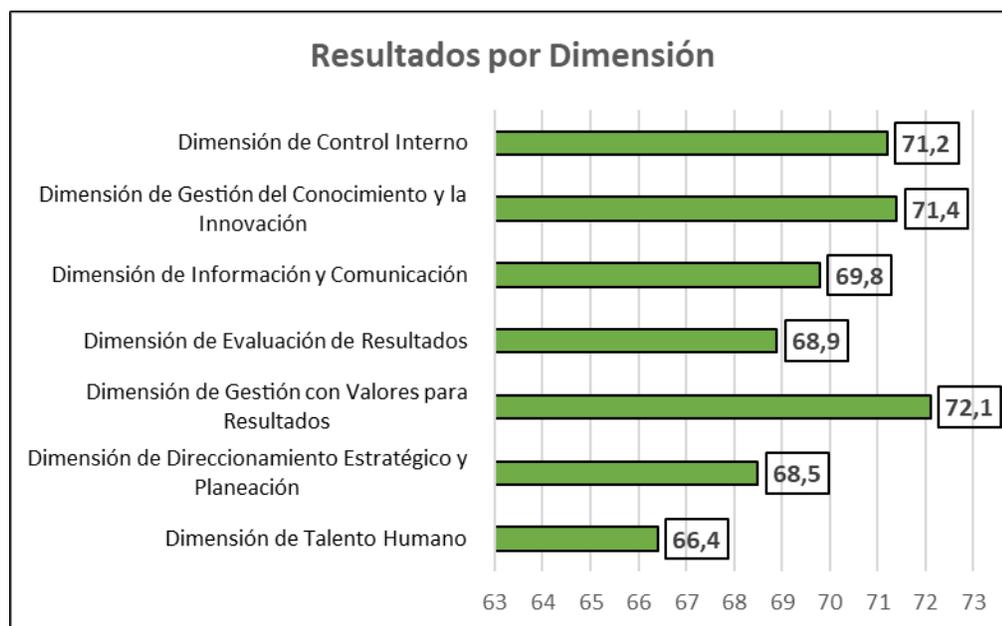
Integran este Comité:

- El Vicerrector Administrativo quien lo presidirá.
- El Vicerrector Académico.
- El Vicerrector de Investigación y Extensión.
- El Director de la Oficina de Planeación.
- El Director del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia.
- El Director de Control Interno y Evaluación de Gestión.
- El Asesor Jurídico.

## Identificación de la Línea Base de MIPG

La identificación en las dimensiones MIPG se hizo teniendo en cuenta los datos consignados por la Universidad Industrial de Santander en noviembre 20 de 2017 en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG II, como insumo para el monitoreo, evaluación del desempeño institucional desde los Sistemas de Gestión de la Calidad y MECI. Esto con el objeto de hacer las adecuaciones y ajustes correspondientes para el diseño, desarrollo o mantenimiento de aquellos aspectos de MIPG en los cuales se detectaron falencias y fortalezas.

Ilustración N°1: Resultados por Dimensión



FUENTE: <http://furag.funcionpublica.gov.co/hs/faces/reportesPublicos/indiceInstitucional.jsf>

## Autodiagnóstico: Dimensión Talento Humano

El propósito de esta Dimensión es ofrecerle a la entidad las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades de la entidad, según la normativa vigente, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Para la implementación de esta Dimensión, se deberá tener en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento humano
- Integridad

## Implementación MIPG: Dimensión Talento Humano

**Autodiagnóstico:** Con la jefe y profesionales de Apoyo de la División de Recursos Humanos, se realizó la revisión documental por temas, y se identificó la relación entre capacidad y estructura institucional, articulación de actores, cadena de valor y actividades de seguimiento en información de la Dimensión de Talento Humano, con el objetivo de facilitar su comprensión a los grupos de valor, grupos de interés, y comunidad en general.

De igual manera se identificaron y documentaron los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano, tales como: vacantes; previsión; capacitación; bienestar social e incentivos; monitoreo y seguimiento de SIGEP; inducción y reinducción; clima organizacional, e indicadores de gestión, que si bien es cierto, dichos elementos se encontraron en la documentación del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad, también lo es, que el documento de la dimensión permite su identificación como Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH); y de igual forma los elementos requeridos para para la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública, en el lineamiento de Integridad.

Realizado lo anterior, se verificaron nuevamente los componentes del diagnóstico y lo reportado por el FURAG II, los cuales arrojaron un puntaje de 92.4, lo cual significa que la Universidad se encuentra respecto a la Dimensión de Talento Humano, en el tercer Nivel de Madurez, es decir, tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación del lineamiento de Gestión Estratégica de Talento Humano y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

## Recomendaciones

- Implementar mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical.
- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferente a las obligatorias.
- Incluir en los planes de capacitación, mecanismos de diagnóstico y sensibilización de necesidades.
- Implementar mecanismos para tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.
- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Implementar mecanismos en el ciclo de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.

## Autodiagnóstico: Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

El propósito de esta Dimensión es permitirle a la entidad, definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos o servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y legitimidad. Para el desarrollo de esta Dimensión, se deberá tener en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Planeación Institucional.
- Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público.

## Implementación MIPG: Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

**Autodiagnóstico:** Con el jefe de Planeación de la Universidad y profesionales de Apoyo de esta dependencia, se evidenciaron atributos aplicables a:

- ✓ El objeto para el cual fue creada la Universidad, los derechos que garantiza y los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver, con el objeto de establecer cuál es el valor público generado.
- ✓ La caracterización de ciudadanos como grupos de interés, de acuerdo a los documentos ya mencionados, y a la guía de caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés DNP.
- ✓ Cadena de valor público.
- ✓ Formulación y contenido de planes.
- ✓ Seguimiento y garantía de metas formuladas en los planes ajustadas a la capacidad real de la Institución.
- ✓ Formulación y seguimiento a indicadores.
- ✓ Componentes aplicados en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano –PAAC en cumplimiento de lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.
- ✓ Descripción y documentación sobre el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos.
- ✓ Descripción de la gestión presupuestal y el manejo de la eficiencia del gasto público.

Lo anterior entre otros aspectos, en observancia a los elementos requeridos para la consolidación de la presente dimensión de acuerdo con lo señalado en el Manual Operativo MIPG.

## Recomendaciones

- Contundencia en la política (lineamiento) de administración de riesgos.
- Definir procedimientos y herramientas para levantar la información necesaria para la identificación y caracterización de los grupos de valor y el conocimiento de sus necesidades.
- Estimar los tiempos en los cuales se espera atender problemas o necesidades de los grupos de valor, teniendo claro cuál es el valor agregado que, con su gestión, aspira aportar en términos de resultados e impactos.

## Autodiagnóstico Dimensión Gestión con Valores para Resultados

El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Esta dimensión comprende las gestiones: presupuestal, de tecnología de la información y seguridad digital, de defensa jurídica, de servicio al ciudadano, de racionalización de trámites, de participación ciudadana, de alianzas estratégicas, de trabajo por proyectos, y de gestión ambiental para el buen uso de los recursos públicos.

Para el desarrollo de esta Dimensión, se deberá tener en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

De la ventanilla hacia adentro:

- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Gestión presupuestal
- Gobierno digital (TIC para la gestión y seguridad de la información).
- Seguridad Digital
- Defensa Jurídica

Relación Estado- Ciudadano:

- Servicio al ciudadano
- Racionalización de Trámites
- Participación Ciudadana.
- Seguridad Digital (TIC para servicio y TIC para Gobierno Abierto).

## Implementación MIPG: Dimensión Gestión con Valores para Resultados

**Autodiagnóstico:** Con el apoyo de jefes y profesionales de Planeación y otras dependencias Administrativas de la Universidad, se identificó y evidenció en el documento de la Dimensión Gestión con Valores para Resultados, los elementos que se describen a continuación, como atributos de acuerdo con los lineamientos descritos por el MIPG:

- ✓ Lineamiento fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos: Institucionalidad actual, esquema de negocio, y cadena de valor público.
- ✓ Lineamiento de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público: Control administrativo, y seguimiento y evaluación institucional.
- ✓ Lineamiento tecnología de la información (TI) y seguridad digital: Lineamiento tecnología de la información TI, identificación de los elementos de la planeación de la gestión de TI, cadena de valor público (propuesta), identificación de los elementos del lineamiento de seguridad digital.
- ✓ Lineamiento de defensa jurídica: Planeación de la gestión de jurídica, gestión defensa jurídica.

- ✓ Lineamiento de servicio al ciudadano: Accesibilidad, espacios físicos, discapacidad, lineamientos generales en peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias, protección de datos personales, enfoque diferencial, información pública y reportes.
- ✓ Lineamiento de racionalización de trámites: Procedimiento administrativo sistema único de información de trámites SUIT, Egresados, Docentes, Pago virtual, Biblioteca, Contratación, Proveedores, UISALUD En línea, programa de actividades con fecha límite en el año 2018, respecto a la mejora continua de servicios y trámites.
- ✓ Lineamiento de participación ciudadana: Estrategia de participación ciudadana (propuesta), Estrategia de rendición de cuentas, y actividades de evaluación y seguimiento.
- ✓ Proceso de alianzas estratégicas: Procedimiento y los procesos utilizados para tal fin.
- ✓ Proceso de trabajo por proyectos: Definición y procedimiento de la herramienta banco de proyectos y programas de inversión (BPIN).
- ✓ Proceso gestión ambiental para el buen uso de los recursos públicos: Elementos y descripción de la Política de Gestión Ambiental.

### Recomendaciones

- ✓ Lineamiento Tecnología de la Información (TI) y Seguridad Digital (DSI – DMT):
  - Diseño e implementación de mediciones de percepción y expectativas ciudadanas.
  - Plan Estratégico de las Tecnologías de Información
  - Formulación de un plan de capacitación, sensibilización y comunicación de las lineamientos y buenas prácticas que mitiguen los riesgos de seguridad de la información a los que están expuestos los funcionarios
  - Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información
- ✓ Lineamiento de Defensa Jurídica (Oficina Jurídica):
  - Elaborar el reglamento del Comité de Conciliación y se tiene aprobarlo mediante resolución, circular o memorando.
  - Elaborar el el plan de acción del Comité de Conciliación de la siguiente vigencia fiscal y enviarlo a las oficinas de planeación y de control interno.
  - Capacitaciones y actualizaciones a los abogados, especialmente en lo que se refiere a las competencias de actuación en los procesos orales y en los nuevos cambios normativos.
  - Formulación y diseño de lineamientos de prevención del daño antijurídico de la Universidad.
- ✓ Lineamiento de servicio al ciudadano (Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión):
  - Implementar mecanismos de evaluación periódica del desempeño de sus servidores en torno al servicio al ciudadano.
- ✓ Lineamiento de racionalización de trámites (PLANEACIÓN):
  - Identificar los trámites con mayor cantidad de quejas, reclamos y denuncias de los ciudadanos.

- Consultar a la ciudadanía sobre cuáles son los trámites más engorrosos, complejos, costosos, que afectan la competitividad, etc.
  
- ✓ Lineamiento de participación ciudadana (Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión – Planeación):
  - Socializar los resultados del diagnóstico del lineamiento de participación ciudadana al interior de la Institución.
  - Construir un mecanismo de recolección de información en el cual la Institución pueda sistematizar y hacer seguimiento a las observaciones de la ciudadanía y grupos de valor en el proceso de construcción del plan de participación.
  - Analizar las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación, evaluar la viabilidad de su incorporación y realizar los ajustes a que haya lugar.
  - En la gestión rendición de cuentas en los componentes de Ejecución, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Rendición de Cuentas, se debe implementar un mecanismo de diálogo, análisis las evaluaciones, recomendaciones u objeciones recibidas.

Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión  
Universidad Industrial de Santander