



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

INFORMACIÓN BÁSICA	
FECHA	Agosto 10 de 2022
HORA	2:00 pm
LUGAR	Microsoft Teams
Sesión en presencialidad remota del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Universidad Industrial de Santander, realizada el miércoles 10 de agosto de 2022, a partir de las 2 pm. utilizando el software Microsoft Teams, contando con la participación de los siguientes miembros e invitados:	

PARTICIPANTES					
Nombre	Cargo	Miembro	Invitado	Asistió	
				Si	No
Gerardo Latorre Bayona	Vicerrector Administrativo (preside)	x		x	
Daniel Alfonso Sierra Bueno	Vicerrector Académico	x		x	
Fernando Rondón González	Vicerrector de Investigación y Extensión	x		x	
Alexandra Cortés Aguilar	Directora de Planeación (secretario del Comité)	x		x	
Sofía Pinzón Duran	Secretaria General	x		x	
Cesar Augusto Quijano Quiroga	Asesor Jurídico	x			x
Gloria Patricia Porras Rojas	Directora de Control Interno y Evaluación de Gestión	x		x	
Sergio Andrés Utrera Santander	Director de Certificación y Gestión Documental		x	x	
Robinson Delgado Rojas	Jefe División de Servicios de Información		x		x
Juan Camilo Lésmez Peralta	Jefe División de Gestión de Talento Humano		x	x	
Sandra Milena Leguizamón Mila	Profesional de Planeación		x	x	

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Verificación del Quórum.
La secretaria del comité Dra. Alexandra Cortés Aguilar, utilizando el software Microsoft Teams, realiza la invitación a la sesión y una vez iniciada la reunión se verifica el quórum para sesionar.
2. Aprobación del orden del día propuesto.
Se somete a consideración de los miembros del comité el orden del día y es aprobado por unanimidad.
3. Aprobación del acta anterior (acta N.º 2 del 02 de mayo de 2022).

El acta fue revisada por el doctor César Quijano, el doctor Sergio Utrera y la Dra. Sofía Pinzón, el Dr. Latorre comunica que es aprobada el acta por parte de la comisión con los ajustes realizados.

ACTA N.º 3 DE 2022
COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

4. Verificación de compromisos del acta anterior.

Se hace un llamado a los responsables de los compromisos para que ahonden en cada aspecto.

COMPROMISOS			
Descripción	Responsable	Fecha estimada	Observaciones
Remitir periódicamente recordatorios a los responsables de los compromisos del acta del CIGD. (enviar comunicación en una fecha intermedia).	Equipo técnico MIPG	Permanente	Cumplido.
Revisar junto con el coordinador de la nueva página web la integridad de la información reportada como evidencia en el FURAG 2021.	Equipo técnico MIPG		La Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión se reunió con el equipo de la página web. Se acordó que después de revisar el micrositio de transparencia se analizarán los demás enlaces relacionados con el FURAG y que pueden no estar cubiertos.
Presentación de propuesta sobre la aplicabilidad de la Circular-externa-100-020-2021 del DAFP, racionalización de trámites.	Equipo técnico MIPG Asesor Jurídico	5 de agosto de 2022	Se discute durante el punto 8 del orden del día.
Presentación de resultados de FURAG 2021 y socialización de recomendaciones DAFP.	Equipo técnico MIPG	5 de agosto de 2022	Se discute durante los puntos 5 y 6 del orden del día. También se han socializado recomendaciones con cada dependencia.
Evaluar de manera conjunta el desarrollo de los proyectos de aulas híbridas y de infraestructura física (por ejemplo, Sede Socorro), identificando buenas prácticas y aspectos por mejorar, y consolidar una memoria institucional que sirva de referente para proyectos futuros.	Planeación División de Servicios de Información Vicerrectoría Académica	5 de agosto de 2022	Cumplido. Se adjunta el informe al acta y se incluye el compromiso de analizar la gestión del cambio con la coordinación de calidad.
Remitir el documento de política de seguridad y privacidad de la información a Rectoría para la Resolución.	Vicerrector Administrativo Secretaría General Asesor Jurídico	20 de mayo de 2022	Se realizó envío y el equipo revisará el documento para expedir la Resolución. El 17 de agosto se establece como fecha



ACTA N.º 3 DE 2022
COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

COMPROMISOS			
Descripción	Responsable	Fecha estimada	Observaciones
			máxima de remisión a Rectoría.
Elaborar propuestas de los proyectos de inversión para responder a los requerimientos de recursos para la implementación de la política de seguridad y privacidad de la información para incluir en el Banco de programas y proyectos de inversión - BPPIUIS	División de Servicios de Información	5 de agosto de 2022	Se discute durante el punto 10 del orden del día.
Reunión con las unidades que no han enviado respuesta respecto a la identificación de documentos especiales, vitales y esenciales.	Dirección de Certificación y Gestión Documental	9 de mayo de 2022	Cumplido.
Ajustar cronograma del programa de gestión de documentos, formas y formularios electrónicos e iniciar con la implementación de los diferentes programas.	Dirección de Certificación y Gestión Documental	Mayo de 2022	Cumplido.
Ajustar el instructivo para la organización de los archivos digitales e híbridos.	Dirección de Certificación y Gestión Documental Secretaría General Asesor Jurídico	Mayo de 2022	Cumplido.
Definir tipologías de series y subseries de la serie contratos.	Dirección de Certificación y Gestión Documental División de Contratación	Mayo de 2022	Cumplido.
Presentar informe del proceso de actualización de las tablas de retención de los documentos relacionados con la serie contratos.	Dirección de Certificación y Gestión Documental UAA responsables	5 de agosto de 2022	Cumplido. Las tablas actualizadas ya se implementan.
Presentar un informe de la socialización de los documentos de Código de Integridad y Manual de Gestión de Conflictos de Interés aprobados.	División de Gestión de Talento Humano	5 de agosto de 2022	Se discute durante el punto 9.1 del orden del día.
Presentación de la definición de alcance y objetivos de la propuesta de	División de Gestión de	5 de agosto de 2022	Se discute durante el punto 9.2 del orden del día.



ACTA N.º 3 DE 2022
COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

COMPROMISOS			
Descripción	Responsable	Fecha estimada	Observaciones
implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en la Institución, surtiendo las etapas de revisión documental y diagnóstico.	Talento Humano		

5. Presentación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Este ítem corresponde al equipo técnico. Inicia con la intervención Mayerly Llanes, profesional de la Vicerrectoría Administrativa explicando qué es el MIPG, cuáles son sus objetivos, normativa y su modelo de operación que está compuesto por siete dimensiones.

A continuación, la ingeniera Sandra Leguizamón realiza la exposición de las dos primeras dimensiones.

- Gestión Estratégica del Talento Humano GETH: Explica que esta dimensión está enfocada a ofrecer herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano que es el corazón del modelo, menciona sus políticas y los temas incluidos en esta, esta dimensión se desarrolla en cinco etapas que son:
 1. Tener información del talento humano.
 2. Caracterizar al personal de la Universidad.
 3. Realizar un autodiagnóstico que permita clasificar a la entidad en un nivel de desarrollo y a partir de ahí generar un plan de acción. De acuerdo con el último autodiagnóstico realizado por la División de Gestión de Talento Humano, la Universidad se encuentra en etapa de transformación.
 4. Implementar las mejoras.
 5. Realizar seguimiento y desarrollo.
- Direccionamiento estratégico y planeación: Menciona que esta dimensión está enfocada a definir la ruta estratégica que guía la gestión institucional, numera sus políticas y temas incluidos.

La ingeniera Juliana Peña realiza la explicación de las dimensiones siguientes:

- Gestión con valores para el resultado: Se indica que es una de las dimensiones más grandes del modelo, está orientada hacia la ciudadanía y se soporta en los valores institucionales definidos en el Código de Integridad, facilita a las entidades orientar los resultados. Esta dimensión se entiende desde dos perspectivas: las políticas que se deben definir a través de la ventanilla hacia adentro y de la ventanilla hacia afuera.
- Evaluación de resultados: Permite conocer el avance de la gestión, el logro de los resultados y de las metas propuestas, los recursos y los tiempos asignados, se aborda desde la perspectiva de Plan de Desarrollo Institucional a través del cumplimiento de los indicadores definidos en el plan, proyectos de inversión, los programas y proyectos definidos en el Programa de Gestión que contemplan sus indicadores y riesgos, teniendo en cuenta que esta dimensión está asociada a identificar los riesgos que se puedan materializar y no permitan cumplir los objetivos establecidos. En resumen, lo que se busca es garantizar el



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

seguimiento y evaluar el cumplimiento de los autodiagnósticos para dar cumplimiento a esta dimensión y evaluar la percepción de los grupo de valor.

La profesional de Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión, Diana Rodríguez continúa con la explicación de las dimensiones 5 y 6:

- Información y comunicación: Se trata de una dimensión transversal al modelo que pretende garantizar el flujo de la información interna y externa. Compuesto por tres políticas y nueve temas incluidos.
- Gestión del conocimiento y la innovación: Busca que la institución conserve y comparta desde el momento de generación de las ideas hasta la divulgación, todo el conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías e impulsar el trabajo en equipo para la creación de nuevos procesos. Abarca una política e incluye diez temas.

Finalmente, la profesional de la Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión, Adriana Afanador explica la dimensión 7:

- Control Interno: Indica que el Sistema de Control Interno está integrado por un esquema organizacional el cual incluye la estructura organizacional, un conjunto de planes, métodos, normas, procedimientos, mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la Universidad, todo lo anterior con el fin de ejecutar de forma efectiva las actividades establecidas en los procesos y la correcta administración de la información y de los recursos de conformidad con las normas, políticas, metas y objetivos trasados por la institución. Esta dimensión funciona a través del Sistema de Control Interno el cual a su vez funciona a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI. Abarca una sola política que es la de Control Interno. El Sistema de Gestión está integrado por el representante legal, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, funcionarios de todos los niveles y la oficina de Control Interno. El MECI está compuesto por cinco componentes que se articulan con las 7 dimensiones del MIPG.

Adicionalmente, la ingeniera Adriana explica el modelo de operación que incluye las 6 dimensiones del MIPG, los 5 componentes del MECI y el esquema de líneas de defensa que fue aprobado previamente por el Comité. Se presenta un esquema que explica el avance que ha tenido la Universidad en este tema desde el 2017 que se realizó la capacitación del alcance del Nuevo MIPG hasta este año en donde se aprobó el Código de Integridad y el Manual de Conflictos de Interés. El Dr. Daniel Sierra toma la palabra para explicar que en el año 2017 la mayoría de las universidades públicas en el SUE creían que el MIPG no era obligatorio y la Universidad realizando las respectivas consultas determinó que sí es obligatorio en lo que compete como universidad, es decir, no corresponde el cuerpo completo, pero sí lo que aplique para este caso puntual.

La Dra. Alexandra Cortés pide que le den una breve explicación sobre las líneas de defensa. La ingeniera Adriana responde que el modelo habla de unas responsabilidades que se encuentran en el Anexo 3 de la Matriz de roles, responsabilidades y autoridades, pero en sí la finalidad de las líneas de defensa es apoyar la implementación del MIPG y que este funcione apropiadamente. La finalidad de línea estratégica es dar el apoyo y liderazgo a las demás líneas de defensa, la primera línea de defensa es la que realiza la ejecución del modelo, la segunda es la que apoya metodológicamente y la tercera es la que realiza la evaluación y seguimiento.



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Continúa con su intervención la ingeniera Adriana quien explica unos diagramas comparativos de la medición del FURAG II 2018 a 2021 en los cuales se evidencia una evolución pues en 2018 el puntaje fue 72,8 y en 2021 91,6, lo que ubica a la Universidad en segundo lugar. El Dr. Latorre pregunta cuál es el procedimiento para obtener estos puntajes a lo que la ingeniera Adriana responde que anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública envía un formulario de aproximadamente 300 preguntas, la Universidad da respuesta consolidando la información que se recibe de las diferentes unidades y de acuerdo con estas respuestas se obtiene el puntaje. Adicionalmente, agrega la importancia de la participación en un curso virtual sobre MIPG que ofrece el Departamento Administrativo de la Función Pública, que cuenta con un curso básico de fundamentos y un curso de auditoría en el modelo. La Dra. Sofía Pinzón indica que la mayoría de los miembros del Comité ya realizaron este curso y que sí es muy importante que quienes hacen falta lo realicen.

6. Presentación de propuesta del micrositio de MIPG.

La ingeniera Sandra Leguizamón presenta la propuesta del micrositio MIPG, menciona la importancia de que toda la institución conozca los avances que ha tenido el modelo en la Universidad. En la página inicial se expone qué es MIPG, las dimensiones, las políticas que aplican y un ítem que lleva a consultar mayor información y que lo dirige a la página del DAFP en donde se encuentra toda la documentación mucho más desarrollada.

El modelo opera a través de 3 etapas que son: la institucionalidad que es en donde se encuentra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación y Control Interno, los equipos técnicos de soporte y las mesas técnicas. La Dra. Sofía Pinzón propone realizar una presentación detallada para socializar en los Consejos de Facultad con el fin de que toda la institución comprenda de que se trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Continúa con su explicación la ingeniera Sandra hablando sobre la segunda etapa la cual es la operación que es en donde se hace la aplicación del modelo y se exponen las 7 dimensiones, los temas relacionados con cada una; la tercera etapa es la medición que se trata de presentar cómo ha sido la medición de los resultados del FURAG.

El micrositio también cuenta con un apartado de noticias en donde se haría la difusión de los documentos que sean aprobados. La Dra. Alexandra Cortés pregunta que si es posible que el sitio contenga videos cortos (30 seg) en donde se explique de qué se trata el modelo con el fin de que sea más fácil comprender este tema. La ingeniera Sandra responde que una idea rápida y sencilla es revisar los videos con los que ya cuenta el DAFP y pregunta que si el Comité está de acuerdo en presentar esta propuesta de micrositio a los encargados de la página web. El Dr. Latorre responde que sí, que se puede ir adelantando este paso pero que también se comparta el enlace con los miembros del Comité para que lo revisen y realicen las sugerencias que consideren pertinentes, estas recomendaciones serán recibidas hasta el 31 de agosto.

7. Propuesta de Plan de Acción de MIPG

La ingeniera Sandra Leguizamón procede a explicar la propuesta del Plan de Acción. A raíz de compromisos previos que salieron de la aplicación del FURAG 2020 y 2021 se realizó una consulta con los diferentes responsables para realizar acciones a partir de estas recomendaciones. El DAFP generó alrededor de 100 recomendaciones por lo que el equipo técnico asignó prioridades y las dividió en etapas. Las acciones de prioridad I, con fecha límite a diciembre de 2022, las acciones de



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

prioridad 2, con fecha límite a junio de 2023 y las acciones con prioridad 3, con fecha límite a diciembre de 2023. Los siguientes temas se consultaron y están pendientes por definir acciones:

- Tecnologías emergentes (blockchain, big data).
- Bases de datos abiertos.
- Atención al ciudadano.
- Análisis de declaraciones de bienes y rentas para identificación de riesgos de corrupción e implementación de acciones preventivas.
- Pruebas y ejercicios simulados de seguridad de sistemas de información.
- Indicadores para medir eficiencia y eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información.
- Cumplir, en todas las secciones de la página web oficial de la entidad, con el criterio de usabilidad y accesibilidad.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital.
- Gestión de proyectos de TI.
- Guía de estilo en el desarrollo de los sistemas de información.
- Actualizar la documentación técnica y funcional para cada uno de los sistemas de información.
- Informe del estado de la implementación de la normativa para acondicionamiento de espacios físicos para personas en condición de discapacidad.

Se presenta también una tabla que contiene todo el plan de acción, que está disponible en la carpeta compartida para que los miembros del Comité la revisen más detalladamente. Incluye el autodiagnóstico, recomendaciones, actividades, entregables, responsables, fecha fin, prioridad y porcentaje de avance. Lo que se pretende es depurar este plan con el avance que se ha tenido a 2022 con el fin de presentar al Comité de noviembre el Plan de Acción de 2023 y someterlo a aprobación de los miembros.

La Dra. Alexandra Cortés pregunta que si la caracterización de grupos étnicos puede realizarse desde admisiones para el caso de estudiantes de primer ingreso y desde gestión del talento humano para el caso de trabajadores y docentes. La ingeniera Sandra responde que en principio la recomendación del DAFP era sobre grupos étnicos principalmente y al respecto la Vicerrectoría Académica planteó la creación de un equipo interdisciplinario para definir cómo se va a realizar esta caracterización.

El Dr. Latorre sugiere que antes de avanzar con nuevos temas se enfoquen en los temas pendientes para consolidar el plan de acción 2023.

8. Propuesta de plan de trabajo de trámites

La ingeniera Sandra Leguizamón presenta una tabla que contiene el plan de trabajo, con sus respectivas actividades, fecha final y observaciones. La primera etapa era la revisión de la normativa, en la cual el asesor jurídico está apoyando este proceso. La fase I consiste en revisar los trámites registrados en el SUIT, asignando un usuario de acceso a quienes tienen a cargo estos trámites en cada unidad para que los revisen, planteen mejoras y las consignen en el SUIT de modo que se cumpla con la formulación de estrategias de racionalización de trámites, una vez se realice la consignación de mejoras se espera empezar al siguiente año a aplicarlas y se procede a actualizar nuevamente los trámites en el SUIT y a realizar la socialización de las mejoras.



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

La fase 2 plantea realizar el inventario general de trámites de la Institución para evaluar cuáles serán priorizados e identificar si, además de los trámites registrados actualmente en el SUIT, es necesario incluir otros. El equipo técnico busca hacer énfasis en quién puede ser el responsable a largo plazo de esto porque ellos pueden impulsarlo, pero considerando que cuentan con otros temas a los que deben dar apoyo no pueden ser responsables.

El Dr. Latorre indica que queda pendiente revisar cómo se podría dar continuidad a este tema, asignando a alguna unidad la responsabilidad. La Dra. Alexandra Cortés propone que este tema se deje para la próxima reunión considerando que ya hay programadas otras actividades para avanzar. El Dr. Latorre acepta y se acuerda que esta tarea queda para la próxima sesión y mientras se debe adelantar la revisión del documento para realizar sugerencias y aportes.

9. Asuntos División de Gestión de Talento Humano

9.1 Presentar un informe de la socialización de los documentos de Código de Integridad y Manual de Gestión de Conflictos de Interés aprobados.

El ingeniero Juan Camilo Lésmez, jefe de la División de Gestión de Talento Humano es el encargado de presentar este informe. Expone que inicialmente se realizó, con autorización del Señor Rector, una divulgación ante el Consejo Académico de estos documentos que ya se encuentran debidamente aprobados y publicados en la página web de la Universidad y el material que se expuso en esa sesión fue compartido con cada uno de los asistentes en donde se indica la ruta para acceder a estos documentos que son de carácter público. En segundo lugar, se realizó una actividad en el edificio Bienestar PRO para los jefes y directores de unidades académico-administrativas con el fin de que esta información sea llevada a los claustros de profesores por los directores de escuela que asistieron a la actividad. Finalmente, se realizará una reunión entre Bienestar Estudiantil, División de Gestión del Talento Humano, Uisalud y Dirección Cultural con el fin de definir una estrategia que permita que el Código de Integridad llegue a toda la comunidad universitaria.

El Dr. Fernando Rondón informa que en el Comité Operativo de Investigación y Extensión COIE, se le anunció a los miembros que en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión se iba a realizar la socialización de los dos documentos de referencia y pregunta si se debe esperar a que se convoquen a los funcionarios de las diferentes unidades administrativas o si se puede hacer de forma independiente. El ingeniero Juan Camilo responde que lo ideal sería que por iniciativa de cada una de las unidades se lograra difundir al interior de cada una de ellas, básicamente lo que se pretende con la estrategia mencionada anteriormente es realizar la difusión a estudiantes y a otros miembros a los que no es tan fácil llegar. El Dr. Rondón informa que en la VIE se programarán tres sesiones divididas en grupos de funcionarios de la unidad para la socialización.

9.2 Presentación de la definición de alcance y objetivos de la propuesta de implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en la Institución, surtiendo las etapas de revisión documental y diagnóstico.

El ingeniero Juan Camilo Lésmez realiza una presentación que incluye la revisión documental, el diagnóstico en gestión del conocimiento e innovación DGTH y los objetivos en gestión del conocimiento e innovación.

- **Revisión documental:** Se llevó a cabo a partir de tres elementos: los referentes teóricos, las aplicaciones y la revisión documental de aplicaciones en universidades.



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

El primer referente teórico es la Guía para la implementación de gestión del conocimiento y la innovación de MIPG, el segundo es la Guía para evitar la fuga de conocimientos en entidades públicas (DAFP), el tercero es la Guía práctica de Gestión del Conocimiento y el cuarto es la Guía Metodológica para la aplicación de instrumento de diagnóstico de la Gestión del Conocimiento de la Universidad Nacional de Colombia. En este punto el ingeniero Juan Camilo explica las aplicaciones y resultados de cada una de las guías mencionadas anteriormente e informa que toda esta información se encuentra disponible en la carpeta compartida para ser revisada detalladamente por el Comité.

En cuanto a las aplicaciones se revisó el Modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, que trabajan por separados los modelos, pero son muy similares a los que propone la Función Pública. Por otro lado, se analizó el Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización y se evidenció que iniciaron el proceso partiendo del autodiagnóstico del MIPG a través de una consultoría externa especializada. Se estudió el Modelo de gestión del conocimiento para centros de productividad e innovación del Centro Regional de Creatividad e Innovación que fue desarrollado a partir de unos modelos más antiguos como el de Nonaka y Takeuchi pero que está bastante influenciado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Para la revisión documental de las aplicaciones en universidades se estudió la Política de gestión del conocimiento de la Corporación Universitaria Uniremington en donde formulan un modelo de política de gestión del conocimiento que no se parece mucho a lo que pide la Función Pública y que no involucra al componente innovación sino la transferencia y cultura de compartir conocimiento. En la Universidad Jesuita de Guadalajara aplican un modelo definido por el Gobierno de México pero que tiene mucha similitud con lo que plantea el Ministerio de Educación en Colombia, se trata de un modelo más enfocado a la innovación y unas dimensiones bastantes amplias. La Universidad de Manizales plantea su Política de Gestión del Conocimiento en el marco de la Facultad de Ciencias Jurídicas y como lo define la Función Pública. En la Universidad de Veracruz, México se trabaja un modelo muy distinto que se llama Modelo de Auditoría ONTO-KAUDIT que no tiene mucho que ver con lo que se trabaja en Colombia. La Universidad Militar Nueva Granada aplica el modelo de la mano con lo que plantea Función Pública. La Universidad Nacional de Colombia se basa en lo que Función Pública define, solo que ellos diseñaron y crearon su propio modelo de diagnóstico. En Bellas Artes Institución Universitaria del Valle se plantea un modelo muy ceñido a lo que define Función Pública.

En conclusión, a partir de la revisión de literatura, se define que en la UIS se debería tomar el camino más coherente que es alinear la Política del Conocimiento y la Innovación a lo que plantea Función Pública en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El ingeniero Juan Camilo informa que tiene una carpeta con todos los documentos revisados por si algún miembro del Comité desea consultarlos en algún momento.

- Autodiagnóstico de gestión del conocimiento y la innovación: Para realizar este diagnóstico se utilizaron dos instrumentos: en primer lugar, la herramienta del MIPG que tiene cinco componentes que se dividen a su vez en categorías y cuenta con 37 ítems de evaluación que



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

se valoran en una escala de 1 a 10. La División de Gestión de Talento Humano obtuvo una calificación de 44.8% de cumplimiento; en segundo lugar, se aplicó el modelo propuesto por la Universidad Nacional que consta de 19 ítems que se valoran en una escala de 1 a 5 y se obtuvo una calificación de 2,5. Los resultados de los dos modelos son consistentes y se espera que en las demás unidades académicas y administrativas se obtenga un resultado similar.

- Objetivos en Gestión del conocimiento para la UIS: Teniendo en cuenta que el Modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación en muy amplio y cada uno de sus 5 ejes abarcan muchos elementos no es lo más acertado pretender abarcar uno en un solo objetivo, es por eso que se propone que para cada uno de los cinco ejes se definan objetivos específicos. Se presenta al comité la propuesta de objetivos asociados a cada eje.

El ingeniero Juan Camilo reitera la importancia de realizar el ejercicio de autodiagnóstico para cada unidad de la Universidad con el fin de obtener una estimación global que permita conocer cómo estamos respecto a la Gestión del Conocimiento.

La Dra. Alexandra Cortés pregunta que cuál es la propuesta de implementación, a lo que el ingeniero Juan Camilo responde que lo que se tenía que presentar era la revisión documental para de esta manera decidir que metodología se va a seguir.

La ingeniera Sandra Leguizamón pregunta que si la División de Gestión de Talento Humano se encargaría del liderazgo y asesoría de los autodiagnósticos a las demás unidades. El ingeniero Juan Camilo responde que desde el Comité se decidió que el liderazgo de este tema lo llevara la División de Gestión de Talento Humano, además considera que lo correcto sería contar con la participación de otras áreas que el modelo menciona, por ejemplo, la División de Servicios de Información, la División de Gestión Documental y las Vicerrectorías. Esto se puede lograr a través de una mesa técnica para realizar el trabajo conjunto. El Dr. Latorre agrega que queda pendiente para la siguiente sesión trabajar más en esta propuesta en cuanto a cómo se va a implementar, para esto es necesario que todos los miembros del Comité la revisen y con el liderazgo del ingeniero Juan Camilo y la División de Gestión de Talento Humano se concrete quiénes y qué metodología se va a utilizar.

10. Asuntos División de Servicios de Información

- 10.1 Elaborar propuestas de los proyectos de inversión para responder a los requerimientos de recursos para la implementación de la política de seguridad y privacidad de la información para incluir en el Banco de programas y proyectos de inversión – BPPIUIS.

Debido a que el ingeniero Robinson Delgado se encuentra incapacitado, los encargados de este punto son los miembros del Comité Primario de la DSI conformado por los ingenieros Benjamín Pico, Fredys Mayoriano, William Chadid y Laura Rueda. Se consolidaron 17 iniciativas que son posibles proyectos para implementar, algunos más costosos que otros, algunos ya se están implementando y se esperaría la continuidad para el siguiente año. Se presenta un horizonte de cuatro años incluyendo el 2022. El objetivo de estas iniciativas es contribuir a la implementación de la política de seguridad y privacidad de la información y que se puedan analizar a través de la mesa técnica, evaluando el impacto y el costo con alguna herramienta que permita priorizarlas para saber cuál va a ser el horizonte a seguir, por ejemplo, en el 2023 cuáles van a ser los prioritarios.



ACTA N.º 3 DE 2022 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

La ingeniera Laura Rueda realiza la lectura de las 17 iniciativas mencionadas anteriormente y da una breve explicación de cada una e indica que ya los miembros del Comité tienen el documento por si quieren revisarlo más detalladamente y les recuerda que queda pendiente evaluar cómo se va a definir la prioridad de los proyectos. El ingeniero Benjamín Pico toma la palabra para explicar más detalladamente los proyectos tres, cinco y dieciséis.

La ingeniera Laura finaliza haciendo énfasis en que estas iniciativas no están únicamente relacionadas con la implementación de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información sino también con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información que actualmente está a cargo de la DSI y que hace parte de los planes del Decreto 612 que debe publicar la Universidad en enero de 2023 y que para culminarlo con éxito se requiere realizar la revisión de cada una de estas iniciativas para definir el horizonte a seguir en cuanto a tecnologías de la información.

El Dr. Rondón agrega que hubiera agradecido que a parte de las tablas presentaran algunas gráficas para tener una mejor referencia de este tema. Sin embargo, mencionaron que había algunos proyectos que eran de mayor prioridad que otros y pregunta cuáles consideran que son los dos o tres más prioritarios y por qué. El ingeniero Benjamín responde que los proyectos 3, 5 y 16 y la ingeniera Laura complementa aclarando que no es que las demás iniciativas no sean prioritarias, sino que puede que ya estén en curso porque cuentan con aval de Rectoría y se les están asignando recursos.

El Dr. Latorre indica que hay que inscribir estos proyectos en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión y queda pendiente definir la prioridad de los demás.

II. Asuntos Dirección de Certificación y Gestión Documental

II.1 Presentación de solicitudes de actualización de Tablas de Retención Documental TRD

El Dr. Sergio Utrera presenta al Comité las solicitudes de actualización de las siguientes unidades:

- Rectoría
- Secretaría General
- División de Gestión de Talento Humano
- Escuela de Ingeniería Mecánica
- Escuela de Ingeniería Metalúrgica
- Escuela de Ingeniería de Petróleos
- Escuela de Ingeniería Química

Sus solicitudes tienen que ver con creación, eliminación o modificación de series o subseries documentales. Indica que los miembros del Comité ya tienen el informe y que el concepto de la Dirección de Certificación y Gestión Documental es favorable, salvo alguna observación que tengan los miembros del Comité.

El Dr. Latorre somete a consideración las solicitudes y son aprobadas por el Comité.

II.2 Presentación de solicitudes de eliminación documental

El Dr. Utrera presenta las solicitudes de las siguientes unidades:

ACTA N.º 3 DE 2022

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

- Rectoría
- División de Gestión de Talento Humano
- Coordinación de Servicios Integrales de Salud
- Escuela de Diseño Industrial
- Escuela de Ingeniería Mecánica
- Laboratorio Clínico
- Escuela de Ingeniería de Petróleos
- Escuela de Estudios Industriales y Empresariales


Las solicitudes están relacionadas con documentos de apoyo o que ya cumplieron su tiempo según la Tabla de Retención. Luego del proceso de revisión de cada solicitud y de una visita a cada unidad la Dirección de Certificación y Gestión Documental considera que todas son válidas y su justificación es coherente.

El Dr. Latorre somete a consideración las solicitudes y son aprobadas por el Comité.

12. Proposiciones y varios.


El Dr. Latorre pregunta si algún miembro del Comité tiene proposiciones o de lo contrario de pasa al siguiente punto. No se presentan proposiciones o varios.

13. Compromisos de la presente acta. (este numeral se avala por correo electrónico)

 COMPROMISOS		
Descripción	Responsable	Fecha estimada
Reunión del doctor Daniel Sierra con la Coordinación de Calidad para validar el informe de evaluación de buenas prácticas en el desarrollo de los proyectos de aulas híbridas e infraestructura física sede Socorro.	Vicerrector Académico Coordinación Sistema de Gestión de Calidad	Septiembre 30 de 2022
Revisión final del texto de la política de seguridad y privacidad para remitir a rectoría.	Vicerrector Administrativo Secretaría General	Agosto 17 de 2022
Remisión del Instructivo de organización de archivos digitales y proyecto de resolución de aprobación a rectoría	Director de Certificación y Gestión Documental	Noviembre 4 de 2022
Revisión de presentación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y cronograma de socialización en los Consejos de Facultad	Equipo técnico MIPG	Noviembre 4 de 2022
Observaciones por parte del comité al micrositio https://sanlegui.wixsite.com/mipg	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Agosto 31 de 2022
Socialización del micrositio MIPG con el equipo de la página web	Equipo técnico MIPG	Septiembre 30 de 2022
Formalizar los responsables de racionalización de trámites	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Noviembre 4 de 2022
Formulación de una propuesta que describa que unidades deberían conformar dicha mesa y sus respectivos roles y alcances.	División de la Gestión de Talento Humano	Noviembre 4 de 2022



ACTA N.º 3 DE 2022
COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

 COMPROMISOS		
Descripción	Responsable	Fecha estimada
Inscribir los dos proyectos priorizados y presentados por DSI ante el Comité en el BPPIUIS	División de Servicios de Información	Noviembre 4 de 2022

Se agota el orden del día y se da por terminada la sesión.

Alexandra Cortés Aguilar
Secretaría Técnica