

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER UTS.

**A JUNIO 30 DE 2018
(Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción)**

Jefe de Control Interno	LUZ MILDRED SUÁREZ MORENO	Período Evaluado: marzo a junio de 2018
		Fecha de Elaboración: julio 11 de 2018



La Oficina de Control Interno en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, artículo 9° Reportes del responsable de control interno, que establece:

“(...) El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave. (...)”,

Se presenta a continuación el Informe Pormenorizado de Control Interno, el cual consolida el avance de las Unidades Tecnológicas de Santander UTS en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, durante los meses marzo a junio de 2018.

En las Unidades Tecnológicas de Santander para continuar con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en cumplimiento del Decreto No.1499

del 11 de septiembre de 2017, “*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*”, se han adelantado una serie de actividades entre las que se incluyen, capacitaciones, reuniones de socialización, asesoría y acompañamiento, elaboración de los autodiagnósticos y acompañamiento para construcción de los Planes de Acción.

En cuanto a capacitación, funcionarios de las Oficinas de Planeación y de Control Interno han venido participado en las videoconferencias que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en la sede regional del SENA, tales como videoconferencia Generales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, también sobre los Módulos, así: Módulo 1 – Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación; Módulo 2 – Dimensión del Talento Humano, Módulo 3 – Dimensión Gestión en Valores; Módulo 4 – Dimensión Evaluación de Resultados y Módulo 5: Dimensión información y comunicación.

Así mismo, el DAFP, adelantó en las UTS una jornada de inducción a nuevos jefes de control interno, en cual se brindó una capacitación el 6 de junio de 2018 sobre las Generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 1499 de 2017); los Roles de las Oficinas de Control Interno (Decreto 648 de 2017) y los Resultados del FURAG II.

De otro lado, el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el concurso de la Escuela Superior de Administración Pública, desarrolló un taller teórico – práctico, sobre la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y su instrumentación, así como sobre el acceso, registro y administración de información en el SIGEP, en las Unidades Tecnológicas de Santander los días **25, 26 y 27 de junio**, en la que participaron el Operador del SIGEP de la entidad y funcionarios de la Dirección de Talento Humano y de Control Interno.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de las UTS, Presidido por el Señor Rector P.h. D. Omar Lengerke Pérez, llevó a cabo dos reuniones en este cuatrimestre, la primera el día 30 de mayo en la cual se dio una capacitación del MIPG a los miembros del Comité por parte de la Oficina de Control Interno. La segunda reunión se llevó a cabo el día martes 19 de junio y en ella se revisó el avance de los resultados de los autodiagnósticos del MIPG.

Con las herramientas adquiridas en las capacitaciones y teniendo en cuenta los Objetivos del MIPG,

1. Fortalecer el liderazgo y talento humano.
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación.
3. Desarrollar una cultura organizacional sólida.
4. Promover la coordinación interinstitucional.
5. Fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana.

La Jefe de la Oficina de Control Interno dictó una capacitación del MIPG en el Auditorio principal a los funcionarios de la entidad. Posteriormente, la Oficina de Planeación dio inicio a la socialización de los contenidos de las herramientas de los autodiagnósticos, para que los líderes de los procesos adelantaran el diligenciamiento.

Utilizando la Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas los funcionarios líderes de los procesos, diligenciaron los siguientes autodiagnósticos:

Autodiagnóstico de Gestión del talento humano
Autodiagnóstico de Gestión del talento humano
Autodiagnóstico de Integridad
Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación
Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción
Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal
Autodiagnóstico de Gobierno Digital
Autodiagnóstico de Defensa Jurídica
Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano
Autodiagnóstico de Trámites
Autodiagnóstico de Participación Ciudadana
Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas
Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño
Autodiagnóstico de Gestión Documental
Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información
Autodiagnóstico de Control Interno.

Actualmente la entidad se encuentra en el proceso de construcción de los Planes de Acción para cada una de las actividades de gestión, diseñando alternativas de mejora, para cumplir con el modelo – MIPG, como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad, en la búsqueda de generar resultados que atiendan el cumplimiento de los planes y resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

- Se resalta el compromiso de la Alta Dirección en cabeza del señor rector y de los funcionarios de las Unidades Tecnológicas de Santander, para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG,
- Igualmente se resalta el interés de la Alta Dirección, al dar inicio a la construcción de los Planes de Acción, para lo cual se recomienda que contengan el diseño de alternativas de mejora, las mejoras a implementar, para luego evaluar las acciones.
- Se recomienda continuar motivando a los funcionarios de la entidad, para adelantar las actividades y acciones necesarias para culminar el proceso de elaboración de los Planes de Acción.

- Es conveniente la participación de los funcionarios responsables, en la capacitación que el día 12 de julio va a realizar el DAFP y el SENA en las UTS sobre la construcción del Código de Integridad.
- Como parte fundamental para elevar los estándares éticos de los servidores públicos de las Unidades, se recomienda la construcción del Código de Integridad.

Original firmado

LUZ MILDRED SUÁREZ MORENO

Jefe Oficina Control Interno