

CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO EN LA UNIVERSIDAD  
DE PAMPLONA Y REALIZACION DE UN ANALISIS C/B DE LA POLÍTICA CERO  
PAPEL

MAYLIN YESNEIRA AREVALO PRADO

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA  
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PAMPLONA NORTE DE SANTANDER  
2016

CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO EN LA UNIVERSIDAD  
DE PAMPLONA

MAYLIN YESNEIRA AREVALO PRADO

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE INGENIERO INDUSTRIAL

YANETH CONTRERAS GONZALEZ  
INGENIERA INDUSTRIAL

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA  
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PAMPLONA NORTE DE SANTANDER  
2016

Nota de Aceptación

---

---

---

YANETH CONTRERAS GONZALEZ

---

Presidente del Jurado

SANDRA MILENA CASTRO  
ESCOBAR

---

Jurado

CARLOS HUMBERTO SOLANO  
ESPINOSA

---

Jurado

Pamplona 17 noviembre 2016

Dedico este trabajo primordialmente a mi DIOS, a mi madre Mayde Prado la cual fue mi apoyo constante en todo mi proceso de formación enseñándome ser una mejor persona. A mi hijo Michael por convertirse en mi compañero fiel y por enseñarme a ser fuerte frente a las adversidades.

## AGRADECIMIENTOS

Dedico este trabajo en primera instancia a DIOS quien ha sido mi guía y compañía en cada paso dado llenándome de Bendiciones en todo momento, a mis padres Julio Arévalo y Mayde Prado por la educación brindada llena de principios que me ayudaron a crecer y ser una persona íntegra, por su esfuerzo y dedicación para sacarme adelante mil gracias. Primordialmente a mi madre quien estuvo pendiente de mí en toda la carrera y quien a pesar de mis innumerables errores nunca perdió la confianza en mí. Mil gracias mami porque a pesar de mis malos momentos nunca me dejaste sola, sin tu ayuda, y tus consejos se me hubiera hecho muy difícil alcanzar esta meta. Muchas gracias por hacer de mí la persona que soy, por sembrar tantos valores y virtudes que me han hecho crecer como persona, infinitas gracias porque a pesar de los kilómetros que nos separaba siempre estaba dispuesta esa voz de aliento y apoyo que me impulsaba a seguir dando pasos firmes, todo lo que escribo y siento se vuelve pequeño para expresar tan maravilloso ser que eres.

Por otra parte quiero agradecer A mis hermanos por ser esa pequeña lucecita que me motivaba a luchar y no desvanecer.

Como no agradecer a ti, sammy Leonardo villa quien llegaste cuando menos lo esperaba a cambiar mi mundo, a mostrarme el camino de DIOS y a enseñarme a depositar la confianza en él y en mi misma recordándome en todo momento lo valiosa que soy y las miles de cosas que podía lograr solo con proponérmelo, mil gracias por ser mi apoyo en mi trayectoria universitaria, por cada consejo y por qué a pesar de mi testarudez siempre confiaste en mí. Igualmente darle las gracias a mi hermoso hijo Michael David villa, pequeño ser lleno de ternura quien me impulso cada día a dar pasos largos, quien se convirtió en mi motivo de lucha y verraquera, mil gracias hijo por despertar en mi sentimientos que desconocía, llegaste en el mejor momento a impulsar mi trayectoria llenándome de fuerza para sacarte adelante y hacerte feliz.

Mis agradecimientos a esta universidad que me acogió de la mejor manera y me dio las pautas y conocimientos necesarios para formarme como una buena profesional.

A todos ustedes mi mayor agradecimiento.

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>16</b>
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
<b>3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>17</b>
3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	17
3.1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	17
3.2 JUSTIFICACIÓN .....	18
<b>4. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>19</b>
<b>5. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>24</b>
5.1 MATERIALES .....	24
5.2 METODOLOGÍA.....	24
<b>6 DESARROLLO DEL PROYECTO</b> .....	<b>26</b>
6.2 CRONOGRAMA.....	¡Error! Marcador no definido.
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>90</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	¡Error! Marcador no definido.

## LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Autodiagnóstico Matriz de autoevaluación- ministerio de educación nacional (diligenciada por: Maylin Arévalo).....	28
Tabla 2. Porcentaje de desarrollo- Maylin Arévalo .....	40
Tabla 3. Brechas de creación - ministerio de educación nacional (diligenciada por: Maylin Arévalo).....	41
Tabla 4. Brechas de implementación ministerio de educación nacional (diligenciada por: Maylin Arévalo).....	42
Tabla 5. Plan de acción- ministerio de educación nacional (diligenciada por: Maylin Arévalo).....	43
Tabla 6. Indicadores de gestión.....	76

## LISTA DE GRÁFICAS

	Pág
Gráfica 1. Porcentaje de creación e implementación.....	40
Gráfica 2. Brecha de creación.....	41
Gráfica 3. Brecha de implementación.....	42



## LISTA DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. Código de buen gobierno.....	20
Figura 2. Elementos de CBG.....	22

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. acta sensibilización con directivos	93
Anexo B. Lista de asistencia	96
Anexo C banner publicitario	98
Anexo D. acta plan mejoramiento oficina de planeación	99
Anexo F. fotografía reunión planeación	104
Anexo G. fotografía reunión directivos	105

## GLOSARIO

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO:** Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las Instituciones, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de la entidad, con el fin de generar confianza en los usuarios internos y externos.

**COSTO BENEFICIO:** s una herramienta financiera que mide la relación entre los costos y beneficios asociados a un proyecto de inversión con el fin de evaluar su rentabilidad.

**EFICIENCIA:** Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

**GESTIÓN:** hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo  
cualquiera.

**INDICADORES:** Datos que nos permiten medir de forma objetiva los sucesos del mercado para poder respaldar acciones

Son variables que intentan medir u objetivar en forma cuantitativa o cualitativa, sucesos colectivos para así, poder respaldar acciones. Es la definición de los indicadores y entre los atributos de un buen indicador están la disponibilidad, especificidad, confiabilidad, sensibilidad y alcance.

**INTEGRIDAD:** Es actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo sin mentir ni engañar; no ocultando información relevante; respetando la confidencialidad de la información personal y de la organización, y no utilizándola en beneficio propio; actuando en consonancia con lo que se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos.

**POLÍTICAS:** directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

**PRINCIPIOS ETICOS:** creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

**TRANSPARENCIA:** principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, rendir cuentas de la gestión encomendada.

## RESUMEN

El Código de Buen Gobierno (CBG) es una herramienta que contiene el conjunto de directrices y disposiciones que orientan a las instituciones a fortalecer la gestión pública, la transparencia y rendición de cuentas, la participación y servicio al ciudadano y las estrategias contra la corrupción.

Con este proyecto se busca el mejoramiento en la eficiencia, transparencia y principios éticos en la Universidad de Pamplona mediante la construcción del Código de Buen Gobierno para dar paso a su seguida implementación garantizando así una gestión íntegra y eficiente de la administración pública de la institución con el fin de generar confianza y seguridad a los grupos de interés pertenecientes a la universidad.

En este trabajo se evidencian los porcentajes de creación e implementación del CBG en la Universidad de Pamplona arrojada mediante una matriz de autoevaluación, igualmente se plasman las debilidades y fortalezas del mismo, y las acciones de mejora y ejecución que permitirán la eficiencia de cada uno de los procesos.

La elaboración y creación del código de buen gobierno tiene ventajas que contribuyen al progreso financiero, el continuo mejoramiento en la gestión de procesos de calidad, y la promoción de toma de decisiones basada en indicadores, participación y rendición de cuentas para así afianzar el uso de la efectividad en el uso de recursos y mejorar la calidad de la institución.

**PALABRAS CLAVE:** Costo-Beneficio, Buen Gobierno, transparencia, indicadores, eficiencia.

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo a continuación presentado hace referencia a la construcción del Código de Buen Gobierno en la Universidad de Pamplona con el fin de propiciar la buena gestión, la alta calidad, el eficiente desarrollo en los procesos y políticas establecidas en la institución.

Principalmente se quiere que con la creación del Código de Buen Gobierno en la Universidad de Pamplona se pueda dar paso a la implementación del mismo, para así ejecutar a cabalidad los requerimientos ahí establecidos, con lo que se favorece la universidad en general debido al compromiso adquirido con las políticas de buen gobierno para la dirección, los órganos de control y las políticas de administración y gestión del riesgo.

La suministración de la información acerca del desarrollo del Código de Buen Gobierno se realizó mediante una matriz de autoevaluación que arrojara los porcentajes acerca de las políticas establecidas dentro del documento. Teniendo en cuenta que dichas políticas deben ejecutarse y cumplirse a cabalidad por las oficinas y dependencias a cargo se elaborara un plan de acción que regularice y garantice el compromiso de los directivos y personal administrativo de la institución con el fin de proporcionar confianza y seguridad a los grupos de interés de la universidad de Pamplona.

También se formularon indicadores de gestión con el fin de que después de la construcción e implementación del código de buen gobierno, se le pueda hacer un seguimiento y mejoramiento continuo y de igual forma medir la eficiencia de cada política y requerimiento exigido.

En este documento también encontrara un análisis de la relación costo beneficio realizado a la política del compromiso con el cero papel la cual es un requerimiento exigido dentro del código, la relación presupuestal es realizado para conocer los costos, beneficios y ahorros que trae la implementación de esta y así mismo establecer las múltiples ventajas que se derivan de esta.

Para la realización de lo anterior descrito se tomó como fuente primordial la guía para la creación e implementación de códigos de buen gobierno en instituciones de educación superior la cual fue vital para la adquisición de información y para evidenciar las principales etapas a seguir para la construcción del código. En cuanto a los datos arrojados en la matriz y plan de acción se trabajó mediante la

herramienta “Excel” la cual fue de gran utilidad para la obtención de los datos, porcentajes y gráficos respecto a los porcentajes de creación e implementación. A continuación podrá observar las etapas y mecanismos realizados para así culminar la construcción del CBG.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Construir el código de buen gobierno (CBG) en la Universidad de Pamplona para dar procedencia a su implementación con el fin de mantener a la institución en altos estándares de transparencia, equidad y eficiencia.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un autodiagnóstico sobre la situación actual de la Universidad de Pamplona con el fin de saber cuál es su nivel de desarrollo en relación al Código de Buen Gobierno
- Plantear acciones orientadas a la ejecución, cumplimiento y seguimiento de los compromisos de cada requerimiento en el Código de Buen Gobierno de la Universidad.
- Formular indicadores de gestión con el fin de reflejar la eficiencia de los requerimientos con base al cumplimiento del Código de Buen Gobierno Universitario.
- Proporcionar una medida de rentabilidad de la implementación de la política cero papel del CBG mediante un análisis COSTO-BENEFICIO.



### **3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Es necesario Construir e implementar el Código de Buen Gobierno en la Universidad de Pamplona, con el fin de ser una institución con transparencia, que brinde confianza a su grupo de interés?

##### **3.1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Las instituciones DE EDUCACION SUPERIOR deben ser instituciones íntegras con responsabilidad social, transparentes en todo su sentido, deben velar por el bienestar económico y social y estar al tanto de todos los grupos interés que hacen parte de ella. La Universidad de Pamplona es una universidad, integral e innovadora, que deriva investigación, conocimiento responsabilidad social y ambiental.

La necesidad del proyecto surgió de la falta o inexistencia de algunos requerimientos exigidos por el código de buen gobierno para instituciones de Educación Superior, dichos requerimientos son necesarios para la construcción e implementación del CBG, debido a que el gobierno exige que toda institución respalde a sus integrantes con transparencia, seguridad y confianza, la Universidad De Pamplona se ve a la necesidad de elaborar un plan de acción que ayude de manera eficiente a la construcción del CBG, para así cumplir con todos los requisitos de la guía para instituciones de Educación superior impuesta por el Ministerio de Educación Nacional.

El CBG permitirá un mejor cumplimiento de su misión y así mismo fomentará un comportamiento ético determinado por valores que ayuden a la buena toma de decisiones, a la calidad y eficiencia institucional, a una buena administración de sus recursos logrando así una viabilidad económica y alcanzando las metas propuestas.

### 3.2 JUSTIFICACIÓN

El código de buen gobierno es una herramienta que ayuda a las instituciones de Educación Superior (IES) a cumplir con los requisitos éticos, además invita a la institución a velar por los grupos o personas pertenecientes a ellas ya sean el ente administrativo, los estudiantes, los proveedores, grupos de investigación y demás grupos de interés que la conforman.

La problemática que se identifica en la Universidad de Pamplona es la inexistencia del código de buen gobierno. Debido a que las instituciones de educación superior deben contar con las políticas que dirigen el CBG es fundamental la construcción del mismo para hacer los lineamientos orientados a la buena gestión, a la transparencia e integridad de los procesos establecidos en la institución.

Para solventar esta problemática se tuvo la iniciativa de sensibilizar al ente administrativo de la universidad de Pamplona, para aclarar los beneficios y ventajas que trae la creación del Código, esto con el fin de adquirir información suministrada por cada uno de los directivos de las dependencias de la institución. Y así evidenciar las etapas requeridas para la creación e implementación del código de buen gobierno en la Universidad de Pamplona, las cuales se abordan mediante el autodiagnóstico en la matriz de autoevaluación, el plan de acción y los indicadores de gestión.

Lo que se quiere con construcción del CBG en la universidad de pamplona es que se promueve su implementación para así mejorar la calidad de vida de todo el ente universitario, Alcanzando así sostenibilidad, transparencia integridad y eficiencia en todos sus procesos, se espera obtener buenos resultados los cuales ayuden a la universidad a ser una organización sólida, competitiva y merecedora de buena fe que brinde a toda la comunidad credibilidad y confianza. Se espera también que se atribuyan beneficios presupuestales en la implementación de la política cero papel en la institución esperando así que los costos de implementación sean menores que los beneficios pronosticados.

## 4. MARCO TEÓRICO

### 4.1 QUÉ ES EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El CBG es un instrumento que sujeta el conjunto de políticas y leyes respecto a las entidades con criterio de ética, transparencia, y eficiencia, que certifica el acatamiento de los fines misionales de la institución. Este código recoge las orientaciones pertinentes con la naturaleza legal, los estándares de control interno, el estatuto anticorrupción, y las leyes de contratación y los procesos de sistemas integrados de gestión (MEN).

La implementación del CBG contribuye a que el ministerio desarrolle un clima interno de reglas del juego claras que definan de forma transparente el comportamiento de los servidores de la entidad, propicie la confianza interna entre los miembros de la entidad, incremente credibilidad y confianza a los grupos de interés y fortalezca la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines del estado. <sup>1</sup>

La implementación de mejores prácticas de gobierno corporativo permite a las instituciones de Educación Superior (IES) mejorar la gestión, la apreciación de los grupos de interés, lo que ocasiona un mejor desempeño y un mayor valor para la IES. Para esto se requiere contar con el liderazgo de los organismos de dirección y de administración, que ayuden a definir los objetivos institucionales, y adoptan las decisiones que se requieran para alcanzarlos en el marco jurídico, especialmente los objetivos propuestos por la IES establecido en el artículo 6 de la ley 30 del 28 de diciembre de 1926. <sup>2</sup>

---

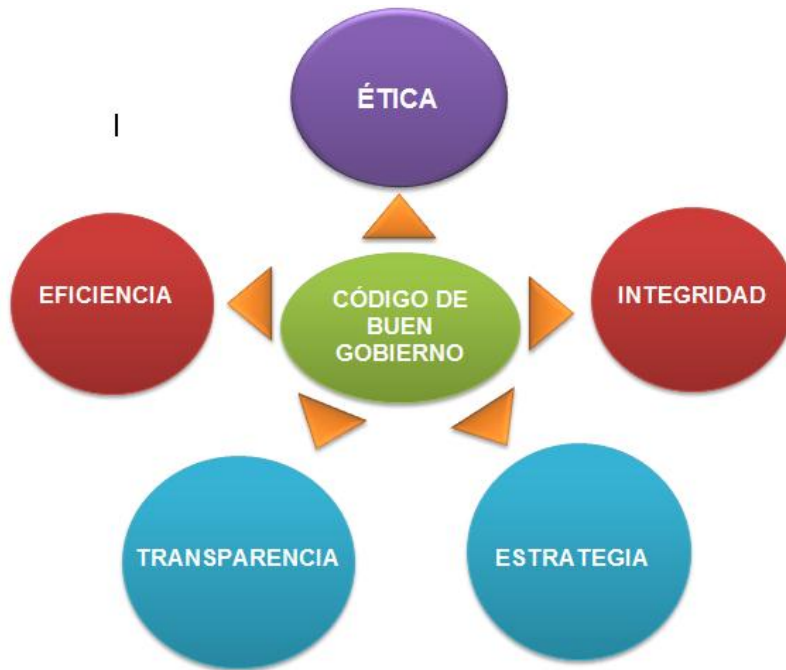
<sup>1</sup> Código de ética y buen gobierno- ministerio de educación.

Ministerio de Educación Nacional, Memorias Taller Diseño e Implementación de Códigos de Buen Gobierno

<sup>2</sup> Ley de Educación Superior – Ley 30 del 28 de diciembre de 1992. Capítulo II. Objetivos. Artículo 6.

“Son objetivos de la Educación Superior y sus instituciones”

GRAFICA 1.



(guía para las instituciones de educación superior, 2013),(m.y.a.p.)

#### 4.1.1 IMPORTANCIA DEL BUEN GOBIERNO EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LAS IES

El concepto de buen gobierno en las IES en Colombia abordado en el documento “Gobierno Corporativo en las Instituciones de Educación Superior en Colombia” acometió las temáticas de Concepción del gobierno universitario de manera general y para la institución en particular, proceso de toma de decisiones y actores involucrados en el mismo, proceso de revelación de la información de la institución hacia los diferentes grupos de interés.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> José Manuel Restrepo Abondano, María Andrea Trujillo Dávila, Alexander Guzmán, Gobierno Corporativo En la Instituciones De Educacion Superior en Colombia, CESA, Noviembre de 2012.

De igual manera, destaca el estudio en relación con el gobierno de las Instituciones de Educación Superior que su fortalecimiento es un “factor determinante en el incremento de la competitividad internacional y de la estructura productiva de la región, y en el acceso a un nivel de alta expansión económica de largo plazo”, y una de las acciones a desarrollar es establecer buenas prácticas de gobierno que permitan mitigar los conflictos de interés, hacer más transparentes a la instituciones y potenciar la productividad de los recursos administrados por ellas en beneficio de la sociedad en general.

El estilo de dirección constituirá la forma adoptada por el nivel directivo para guiar y orientar las acciones de la entidad, generando autoridad y confianza y demostrando capacidad gerencial, conocimiento de las necesidades de diferentes grupos de interés, el cumplimiento de los objetivos misionales, planes y programas. Por lo anterior, el Código de Buen Gobierno constituye un instrumento clave para definir el estilo de dirección y el enfoque de administración y gestión que se desea para la Institución.<sup>4</sup>

#### 4.1.2. ELEMENTOS DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Los elementos impuestos en el CBG hacen referencia a las generalidades, a la orientación estratégica, las políticas de buen gobierno, la administración del código de buen gobierno, el seguimiento y la evaluación, la adopción, vigencia y divulgación del CBG, donde se enuncian y describen de manera detallada cuál es la utilidad de cada uno de ellos y la responsabilidad de los encargados de su verificación y cumplimiento.

La adopción de políticas de buen gobierno, como responsabilidad de las instituciones de Educación Superior permitirá consolidar una gestión ética y una cultura organizacional. Para esto es necesario precisar que el código de buen gobierno da una expectativa sobre la ética y la confianza como fundamento esencial para el desarrollo de procesos éticos y generar un conjunto de valores, principios y normas para guiar las acciones y comportamientos del ente universitario. La garantía de los compromisos éticos adquiere un valor constitucional que responda al el respeto a los derechos de las demás personas.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> guía para la implementación de códigos de buen gobierno para instituciones de Educación Superior. Subdirección de apoyo a la Gestión de Instituciones de Educación Superior -Bogotá, Colombia, 2013 .

<sup>5</sup> Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado , Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico- 2006

GRAFICA 2.



( guía para la creación e implementación de código de buen gobierno, 2013)

#### 4.2 ESPECTATIVAS EN CODIGOS IMPLEMENTADOS EN OTRAS UNIVERSIDADES

Muchas universidades que han implementado el código de buen gobierno con el fin de proveer seguridad en cuanto al logro y cumplimiento de sus objetivos y directrices, se puede mencionar al código elaborado por la universidad javeriana de Colombia la cual buscaba transparencia, integridad, eficiencia y coherencia en las actividades administrativas relacionadas con actividades académicas pertenecientes al ente universitario desarrollando gestión evaluación y control en concordancia con los principios de autonomía y autorregulación.<sup>6</sup>

La universidad de Antioquia crea e implementa su código de buen gobierno con el fin ser un centro de prevención y difusión del conocimiento y la cultura propiciando el cambio y el avance en la sociedad para cumplir con las expectativas académicas y administrativas conforme los principios institucionales consagrados en su reglamento y plan de desarrollo buscando así igualdad social,

<sup>6</sup> Pontificia Universidad Javeriana. Marzo 2010. Artículo N° 525 - expedición del Código de Buen Gobierno.

convivencia, interdisciplinariedad, autoevaluación y realidad económica y Administrativa.<sup>7</sup>

Otra universidad que se ha beneficiado de la implementación del código de Buen Gobierno, es la universidad Pontificia Bolivariana, la cual, en su labor busca una adecuada administración de sus asuntos y el conocimiento de su gestión creando las más altas normas de conductas éticas que desarrollan actividades de cumplimiento con sus principios de transparencia, honestidad y equidad a través de los cuales se regularizan los intereses y necesidades de la comunidad universitaria y se toman medidas para la construcción social de su proyecto educativo.<sup>8</sup>

Han sido muchas las instituciones y entidades públicas las que han tomado el código de buen gobierno como una herramienta de eficiencia, integridad y transparencia para impulsar medidas de mejoramiento continuo en sus labores, y funciones administrativas, logrando así las estrategias correspondientes para ser entidades de calidad y brindar confianza a su grupo de interés.

---

<sup>7</sup> universidad de Antioquia, Medellín- Código de buen gobierno, diciembre de 2008.

<sup>8</sup> Universidad pontificia bolivariana, © Editorial Universidad Pontificia Bolivariana  
Código de Buen Gobierno-Editorial, Universidad Pontificia Bolivariana, 2009  
Email: editorial@upb.edu.co www.upb.edu.co Telefax: (57)(4) 354 4565 A.A. 56006 - Medellín - Colombia

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1 MATERIALES**

Guía para la implementación de códigos de buen gobierno en las instituciones de educación superior

Formatos

Herramienta de office (Excel)

### **5.2 METODOLOGÍA**

La investigación se basa en una metodología descriptiva debido a que se detallaron los elementos y requerimientos del código de buen gobierno, así como las características y factores que se deben incorporar para ser una institución integra, eficiente y transparente.

Este trabajo es de tipo cualitativo ya que se definen y detallan de las políticas del código de buen gobierno de forma profunda con los compromisos adquiridos por la institución, es también de tipo cuantitativo, debido a que se arrojaron porcentajes numéricos en la matriz de autoevaluación y además el análisis de costo beneficio realizado me proyecta datos numéricos de los costos y beneficios generados de la política cero papel incluida en el CBG, de este se dará la valoración favorable a la implementación mediante la relación echa en este análisis.

La información se recolecto mediante la valoración de los requerimientos existentes y reuniones con los responsables del cumplimiento del CBG, para así generar recomendaciones, y observaciones sobre este tema, con esto se hizo un autodiagnóstico mediante una matriz de autoevaluación con la que se verificara la existencia de los requerimientos en la institución y se realizara un análisis para cerrar brechas de creación e implementación la cual nos muestra que porcentaje existe en las ponderaciones de los componentes, los resultados arrojados se plasmaron en un plan de acción para conocer el porcentaje de avance en el que se encuentra la universidad y Se incluyó en el plan de acción propuestas para que se efectuaran y consoliden los elementos faltantes para la implementación del CBG .



Una vez Creado el CBG se hará una respectiva supervisión de lo que se ha plasmado en el documento, mediante su divulgación, revisión y seguimiento mediante indicadores de gestión que se formularon para asegurar un mejoramiento continuo para la implementación del código de buen gobierno en la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.

Se aclara que como fuente primordial para la elaboración del plan de acción se tomó la guía para la creación e implementación de códigos de buen gobierno para instituciones superiores, la cual fue de muy útil en todo este proceso.

## 6 DESARROLLO DEL PROYECTO

TABLA 1. Autodiagnóstico Matriz de autoevaluación

<b>MATRIZ AUTOEVALUACIÓN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</b>								
ELEMENTOS	% CREACIÓN			% IMPLEMENTACIÓN				OBSERVACIONES
	0%	50%	100%	0-25%	26-50%	51-75%	80-100%	
<b>0. GENERALIDADES</b>								
0.1 Presentación	x			X				Texto incluido en el documento del CBG
0.1.1. Objetivo del código de buen gobierno	x			X				Texto incluido en el documento del CBG
0.1.2. Alcance del código de buen gobierno	x			X				Texto incluido en el documento del CBG
0.2. Glosario de términos	x			X				Texto incluido en el documento del CBG
<b>3. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO</b>								
3.1. Comité de buen gobierno	X			X				Texto incluido dentro del borrador del CBG
3.2. Resolución de controversias		X		X				
3.3. Promotor del código de buen gobierno	X			X				Texto incluido dentro del borrador del CBG
<b>5. DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO</b>								
5.1. Reforma del código de buen gobierno	X			X				Texto incluido dentro del borrador del CBG
5.2. Divulgación del código de buen gobierno	X			X				Texto incluido dentro del borrador del CBG
5.3. Vigencia del código de buen gobierno	X			X				Texto incluido dentro del borrador del CBG
<b>A. GOBIERNO CORPORATIVO</b>								

<b>1. DE LA ORIENTACIÓN ESTRATEGICA</b>							
1.1 Identificación y Naturaleza de la institución			x			x	Decreto 0553 de 5 agosto de 1970. El 13 de agosto de 1971 el Ministerio de Educación Nacional facultó a la institución para otorgar títulos en calidad de Universidad, según Decreto 1550
1.2. Compromiso con la Misión, Visión y Objetivos corporativos o misionales			x			x	Acuerdo No 049 del 31 de agosto de 2012 (Plan de Desarrollo 2012-220).
1.3. Compromiso con los planes, programas y proyectos			x			x	Plan de Desarrollo, Plan Operativo Anual de Inversión, Plan Anticorrupción, Plan de Fomento, Plan del Pegirs, Plan de Seguridad Vial, y sus respectivos acuerdos que se aprueban cada año
1.4. Principios Institucionales			x			x	Acuerdo No 049 del 31 de agosto de 2012 (Plan de desarrollo 2012-2020), Acuerdo No 048 del 31 de agosto de 2012 (PEI), Resolución N° 1965 del 19 de Octubre de 2015 "Código de Ética y Valores de la Universidad de Pamplona"
1.5. Valores éticos			x			x	Resolución N° 1965 del 19 de Octubre de 2015 "Código de Ética y Valores de la Universidad de Pamplona"
1.6. Reconocimiento de los Grupos de interés	x			X			Texto incluido en el documento del CBG
<b>B. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN S.I.G.</b>							
<b>2. DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO</b>							
<b>2.1 POLÍTICAS DE DIRECCIÓN PARA LA INSTITUCIÓN</b>							
2.1.1. Aplicación y responsables			x			x	Manual de Funciones de la Universidad de Pamplona (Resolución No 629 del 24 de abril de 2000) LEY 785 2005
2.1.1.1. Responsabilidad del Rector		x				x	Manual de Funciones de la Universidad de Pamplona (Resolución No. 629 del 24 de abril de

							2000)
2.1.1.2. Responsabilidad del del Consejo Superior		x				x	Manual de Funciones de la Universidad de Pamplona (Resolución No. 629 del 24 de abril de 2000)
2.1.1.3. Responsabilidad del Consejo Académico		x				x	Manual de Funciones de la Universidad de Pamplona (Resolución No. 629 del 24 de abril de 2000)
2.1.1.4. Responsabilidad del Consejos de Facultad		x				x	Manual de Funciones de la Universidad de Pamplona (Resolución No. 629 del 24 de abril de 2000)
2.1.2. Compromiso con los Fines del Estado		x				x	Proyecto Educativo Institucional (PEI) - Acuerdo No 048 del 31 de agosto de 2012. Texto dentro del documento del CGB.
2.1.3. Compromiso con la Gestión		x			x		Texto incluido en el documento del CBG, Plan de Desarrollo Institucional (Acuerdo 049 del 31 de agosto de 2012), Plan de Acción 2013-2014 (Acuerdo No. 070 del 27 de diciembre de 2012)
2.1.4. Compromiso con los procesos misionales			x		x		Seguimiento y gestión a los distintos planes de la vicerrectoría académica: plan de acción Acuerdo 096 del 18 de diciembre del 2015, Plan de desarrollo docente acuerdo 099 del 19 de diciembre del 2013, Plan anticorrupción, Planes de mejoramiento.
2.1.4.1. Compromiso con la Formación			x		x		Manual de Procedimientos y Operaciones (Resolución No. 273 del 26 de julio de 2012). PEI, PEP, modelo curricular, estudios de pertinencia.

2.1.4.2. Compromiso con la Investigación		X			x	Manual de Procedimientos y Operaciones (Resolución No. 273 del 26 de julio de 2012). PEI, PEP, modelo curricular, estudios de pertinencia. Resolución 030 del 16 de enero de 2014 funcionamiento del Comité de Ética de Investigación e Impacto Ambiental (CEIIA) de la Universidad de Pamplona, Acuerdo. 026 del 21 de mayo de 2015 Por el cual se establece la política de Internacionalización de la Universidad de Pamplona, Acuerdo No. 034 del 18 de junio de 2015 Por el cual se crea el sello editorial y el comité editorial de la Universidad de Pamplona, Resolución No. 233 del 1 de marzo de 2016 Por el cual se reglamenta el proceso de edición, producción de libros y revistas de la Universidad de Pamplona	
2.1.4.3. Compromiso con la Extensión		X			x	Manual de Procedimientos y Operaciones (Resolución No. 273 del 26 de julio de 2012). PEI, PEP, modelo curricular, estudios de pertinencia.	
2.1.5 .Compromiso de Bienestar Universitario			x		x	Plan de Desarrollo Institucional 2012-2020, Plan de Acción 2016, línea 1 ,	
2.1.6. Relaciones con los Grupos de interés		X			x	Plan de Desarrollo Institucional 2012-2020 Plan de Acción 2016 (Acuerdo No. 096 del 18 de diciembre de 2015).	
2.1.6.1. Relación con estudiantes		x				x	Acuerdo No. 186 del 02 de diciembre de 2005 (Estatuto de Pregrado) estatuto de posgrado, acuerdos de consejo de facultad
2.1.6.2. Relación con asociaciones y egresados		X				x	Acuerdo 003 del 26 de marzo de 2008, Oficina de Apoyo al Egresado

2.1.6.3. Relación con docentes e investigadores		x				x	Acuerdo No. 130 - 12 de diciembre de 2002, Estatuto Docente, el acuerdo 070 del 24 de agosto de 2001 y el acuerdo 107 del 16 de agosto que reglamentan todo lo relacionado con investigación.
2.1.6.4. Relación con administrativos			x		x		Acuerdo No.067 - 24 de agosto de 2001, Estatuto Administrativo
2.1.6.5 Relación con contratistas y proveedores			x			x	Acuerdo No. 002 - 12 de Enero de 2007, Estatuto de Contratación
2.1.6.6. Relación con órganos de gobierno		x				x	La universidad para este momento firma convenios, contratos con los órganos de gobierno
2.1.6.7. Relación con el MEN			x		X		Resolución No. 1780 del 18 de marzo de 2010, SNIES, decreto 1075 de 2015
2.1.6.8. Relación con medios de comunicación		X				x	Acuerdo N° 049 del 31 de agosto de 2012 (Plan de Desarrollo 2012-2020), Acuerdo N° 096 del 18 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción), Plan de Medios, Manual de Imagen Universidad de Pamplona.
2.1.6.9. Relación con acudientes y/o padres de familia	x				X		Acuerdo No. 186 del 02 de diciembre de 2005 (Estatuto de Pregrado), plan de actividades
2.1.6.10. Relación con la comunidad en general		X				x	La Universidad de Pamplona, tendrá actualizados los medios de comunicación (www.unipamplona.edu.co, En La Lupa, Facebook, Twitter, Radio Cariongo, RCN Radio, Canal TRO, La Mega, Canal Zoom, Emisora La Voz del Norte, RTP, Hora 5 Noticias, La Voz de la Gran Colombia, Radio, Emisoras Comunitarias de la provincia de Pamplona, Cúcuta Linda, Pamplona Total, Agenda.net, Miradas,

								Prospectiva, Impacto Educativo, La Opinión y ATN).
2.1.6.11. Relación con gremios y sector productivo		X				x		La universidad para este momento firma convenios, contratos con los gremios y el sector productivo
2.1.6.12. Relación con otras IES		X				x		La universidad para este momento firma convenios, contratos con los órganos de gobierno (otras IES).
2.1.7. compromiso con la propiedad intelectual y los derechos de autor		x			x			Acuerdo N° 049 del 31 de agosto de 2012 (Plan de Desarrollo 2012-2020), Acuerdo N° 096 del 18 de Diciembre de 2015, Concepto Jurídico del 17 de septiembre de 2016, Oficina Jurídica,
2.1.8. Compromiso de Confidencialidad		X				x		Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario
2.1.9. Responsabilidad con el acto de delegación			x		x			Acuerdo No. 027 - 25 de abril de 2002, Estatuto General Universidad de Pamplona, Resolución 1801 del 18 de agosto de 2015, "por la cual se delegan unas funciones y se dictan otras disposiciones", la cual se puede encontrar en la sub-portal de rectoría.
2.1.10. Compromiso con las relaciones y la cooperación internacional		x				x		Acuerdo 096 del 18 de diciembre del 2015 Plan de Acción
2.1.11. Compromiso frente al Gobierno en Línea	x			X				Resolución No. 662 del 23 de Agosto de 2016 se crea el comité de GOBIERNO EN LINEA
<b>2.3. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN</b>								
2.3.1. Política de Responsabilidad Social			x			x		Acuerdo 096 del 18 de diciembre del 2015 Plan de Acción

2.3.1.1. Compromiso frente al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano		X				x	Ley 1474 del 12 de julio de 2012, Estatuto de Anticorrupción, y Decreto No. 2641 del 17 de diciembre de 2012
2.3.1.2. Compromiso frente a la Transparencia y Acceso a la Información Pública		X		X			Texto incluido en el documento del Código de Buen Gobierno, Acuerdo 049 del 31 de Agosto de 2012 (Plan de Desarrollo), Acuerdo 096 del 18 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016)
2.3.1.3. Compromiso frente a la Participación Ciudadana		x				x	Acuerdo 096 del 18 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016) Acuerdo 049 del 31 de Agosto de 2012 (Plan de Desarrollo) y Acuerdo No. 027 - 25 de abril de 2002 (Estatuto General)
2.3.1.4. Compromiso frente a la Rendición de Cuentas		x				x	Ley 1474 del 12 de julio de 2012, Estatuto de Anticorrupción, y Decreto No. 2641 del 17 de diciembre de 2012, Resolución 232 del 17 de Febrero de 2014 (Comité Interno de Apoyo Rendición de Cuentas, Ley 489 de 1998 artículo33 (Audiencias Públicas).
2.3.1.5. Compromiso frente al Servicio al Ciudadano				x		x	Ley N° 1474 de 12 de Julio de 2011 (Plan Anticorrupción 2013-2014), realizar Manual de Atención o Servicio al Ciudadano Informe de PQR
2.3.2. Política sobre Conflictos de interés				x		x	Oficina Jurídica Universidad de Pamplona, Ley 734 de 2003 (Código Disciplinario Único)
2.3.3. Política de Gestión del Talento Humano				x	X		Acuerdo 096 del 18 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016, Acuerdo 049 del 31 de Agosto de 2012 (Plan de Desarrollo), realizar acto administrativo de legalización.
2.3.3.1. Compromiso frente al Plan Estratégico de RRHH				x	X		Acuerdo 096 del 18 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016) Acuerdo No. 049 el 31 de agosto de 2012 (Plan de Desarrollo)



2.3.3.2. Compromiso frente al Plan Anual de Vacantes		x			x		Acuerdo 096 del 18 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016), Acuerdo No. 049 del 31 de agosto de 2012 (Plan de Desarrollo 2012-2020).
2.3.3.3. Compromiso frente a la Capacitación		x			x		Acuerdo 096 del 18 de Diciembre de 2015(Plan de Acción 2016), Acuerdo No. 049 del 31 de agosto de 2012 (Plan de desarrollo 2012-2020), Acuerdo 099 del 19 Diciembre de 2013 (Plan de desarrollo Docente), falta ejecutar el Plan de Capacitación Administrativos.
2.3.3.4. Compromiso frente al Bienestar e Incentivos	x			X			Plan de Acción 2016 Acuerdo No. 096 del 16 de diciembre de 2015 línea 1 , Plan de Desarrollo 2012-2020 Acuerdo No. 049 de 31 agosto 2012.
2.3.4. Política de Eficiencia Administrativa		x		X			Realizar la Política de Eficiencia Administrativa dentro del documento del CBG.
2.3.4.1. Compromiso frente a la Gestión de la Calidad			x			x	Acuerdo 096 del 16 de Diciembre de 2016 (Plan de Acción 2016), Acuerdo 049 del 31 de Agosto de 2012 (Plan de Desarrollo), recertificación de calidad por parte del ICONTEC, logrando los siguientes certificados IQNET, ISO9901:2008 y NTCGP 1000:2009 con fecha de vencimiento a diciembre de 2016.
2.3.4.2. Compromiso frente a la Eficiencia Activa y Cero Papel		x		X			Realizar la política de Cero Papel y crear el Acto administrativo, bajo la Directiva Presidencial No. 04 del 3 de abril de 2012, Plan de Desarrollo 2012-2020 (Acuerdo No. 049 del 31 de agosto de 2012), Plan de Acción 2013-2014 (Acuerdo No. 070 del 27 de diciembre de 2012.
2.3.4.3. Compromiso frente a la Racionalización de Trámites		X				x	Acuerdo 096 del 16 de Diciembre de 2016 (Plan de Acción 2016), Manual de Procedimientos y

							Operaciones (Resolución No. 273 del 26 de julio de 2012)
2.3.4.4. Compromiso frente a la Modernización Institucional		x			x		guía de modernización en proceso
2.3.4.5. Compromiso frente a la Gestión de Tecnologías de Información		x				x	Acuerdo 096 del 16 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016), Acuerdo No. 049 del 31 de agosto de 2012 (Plan de desarrollo 2012-2020).
2.3.4.6. Compromiso frente a la Gestión Documental		X			x		Acuerdo 096 del 16 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016), Línea 8), Acuerdo 049 del 31 de Agosto de 2012 (Plan de Desarrollo), Ley 594 del 14 de julio del 2000 (Ley de Archivo).
2.3.5. Política de Gestión Financiera		x				x	Acuerdo No. 078 del 06 noviembre de 2015 por medio del cual se modifica se adopta el estatuto presupuestal de la universidad y deroga el acuerdo N° 066
2.3.5.1. Compromiso frente a la Programación y Ejecución Presupuestal			x			x	Acuerdo No. 066 del 14 de Diciembre de 2010 (Estatuto Presupuestal), Ley 152 del 15 de julio de 1994 (Ley Orgánica del Plan de Desarrollo) y el Decreto 2482 del 31 de diciembre de 2012 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión).
2.3.5.2. Compromiso frente al Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC)			x			x	Acuerdo No. 078 del 06 noviembre de 2015 por medio del cual se modifica se adopta el estatuto presupuestal de la universidad y deroga el acuerdo N° 066
2.3.5.3. Compromiso frente a los Proyectos de Inversión			x			x	Acuerdo No. 078 del 06 noviembre de 2015 por medio del cual se modifica se adopta el estatuto presupuestal de la universidad y deroga el acuerdo N° 066.

2.3.5.4. Compromiso frente al Plan de Anual de Adquisiciones			x			x	Acuerdo No. 078 del 06 noviembre de 2015 por medio del cual se modifica se adopta el estatuto presupuestal de la universidad y deroga el acuerdo N° 066.
2.3.6. Política de Comunicación e información		x				x	Acuerdo No. 096 del 18 de Diciembre de 2015 (Plan de Acción 2016), Acuerdo 049 del 31 de Agosto de 2012 (Plan de Desarrollo), Plan de Comunicación y Medios 2014
2.3.7. Política de responsabilidad frente al medio ambiente			x			x	Plan acción línea 11 (según acuerdo 096 de diciembre de 2015), PGIRS y adopción de la política según (acuerdo 03 y 04), Demarcación de la ruta sanitaria del campo de la ruta sanitaria, casetas de almacenamiento de residuos peligroso y de residuos ordinarios en pamplona y villa del rosario, Los contratos de las empresas que hacen la gestión interna auditorías a esas empresas y las auditorías internas de concesiones de aguas, La gestión para el RESPELO (registro de residuos peligroso, Mejoramiento paisajístico del campo, Caracterización de cuerpos agua, Capacitación para la educación ambiental, Implantación del código de colores, Plan de seguridad vial que tiene que ver con el ordenamiento del campus, Legalización de la resolución del proceso de reciclaje, Registros RH 1 del 2014 al 2016 a los entes de control, Informes a la contraloría, Implementación del programa de prevención y control sanitaria a establecimiento de medio riesgos, Diseño de implementación de manejo y

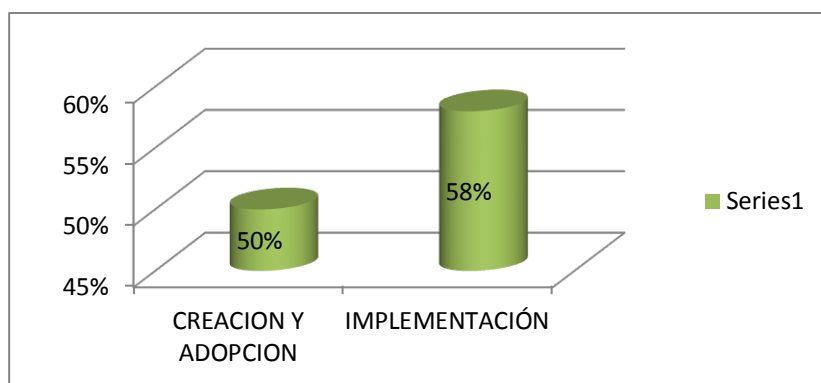
								control de sonosis
<b>C. ESTRATEGIA</b>								
<b>4. DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CODIGO DE BUEN GOBIERNO</b>								
4.1. Política con los Indicadores de gestión y metas de gobierno	x			X				Incluir texto en el documento del CBG
4.2. Indicadores del Código de Buen Gobierno	x			X				Incluir texto en el documento del CBG
<b>D. GESTIÓN DEL RIESGO</b>								
2.3.8. Política de Administración de riesgos		X					x	Texto incluido en el documento del CBG. Resolución 273 del 26 de julio de 2012.
<b>E. ASEGURAMIENTO Y AUDITORÍA INTERNA</b>								
<b>2.2 POLÍTICAS EN RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL</b>								
2.2.1. Relación con órganos de control interno		X					x	Acuerdo No. 017 del 1 marzo de 2006, se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 1000:2005, Acuerdo No. 163 del 6 de noviembre de 2007 se implementó la Norma NTCGP 1000:2004.
2.2.2. Relación con órganos de control externo		x					x	Resolución 0705 del 30 de Noviembre de 2011, por el cual se rige Control Interno para suministrar los informes con la información solicitada por la Contraloría General. Informes mensuales todo los 10 de cada mes e informe anual rodos los 28 de febrero de cada año.
2.3.9. Compromiso frente al MECI			x				x	Acuerdo No. 017 del 1 marzo de 2006, se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno, MECI 1000:2005, Acuerdo No.163 del 6 de noviembre de 2007 se implementó la Norma NTCGP 1000:2004.

Con la matriz de autoevaluación realizada se pudo observar el nivel de avance y desarrollo de manera porcentual de cada requerimiento exigido en la guía para la creación e implementación de códigos de buen gobierno en instituciones de educación superior, a continuación se muestra el porcentaje arrojado en este autodiagnóstico.

TABLA 2. Promedio de la institución

<b>PROMEDIO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	
<b>50%</b>	<b>58%</b>
<b>CREACIÓN Y ADOPCIÓN CBG</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN CBG</b>

GRAFICO 1. Porcentaje de creación e implementación



M.Y.A.P.

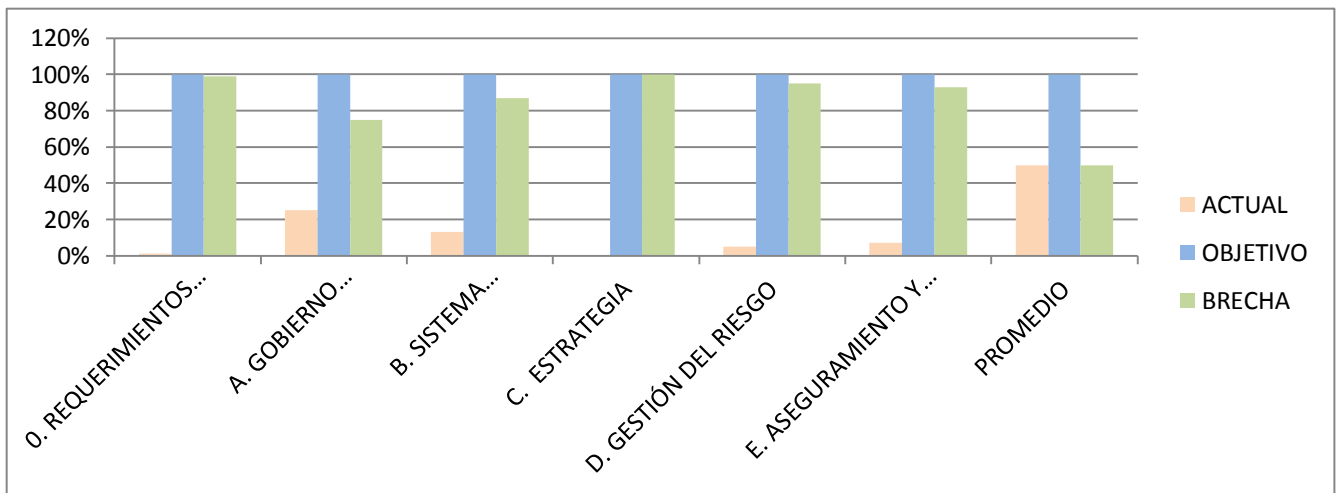
La Universidad de Pamplona se encuentra en un 50% en la creación del código de Buen Gobierno, esto nos arroja que la institución no cuenta con el documento de CBG, pero que si tiene acciones adelantadas. En cuanto a la implementación el 58% arrojado nos dice que la institución cuenta con ciertas políticas y prácticas de buen gobierno pero que estas no se encuentran formalizadas dentro del documento código de buen gobierno de la Universidad de Pamplona.

TABLA 3. BRECHAS DE CREACIÓN

**ANÁLISIS BRECHAS "CREACIÓN Y ADOPCIÓN" CODIGO DE BUEN GOBIERNO**

COMPONENTE	RESPONSABLE	ACTUAL	OBJETIVO	BRECHA
0. REQUERIMIENTOS GENERALES	-	1%	100%	99%
A. GOBIERNO CORPORATIVO	-	25%	100%	75%
B. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN S.I.G.	-	13%	100%	87%
C. ESTRATEGIA	-	0%	100%	100%
D. GESTIÓN DEL RIESGO	-	5%	100%	95%
E. ASEGURAMIENTO Y AUDITORÍA INTERNA	-	7%	100%	93%
PROMEDIO	IES	50%	100%	50%

Grafica 2. BRECHA DE BRECHA DE CREACIÓN



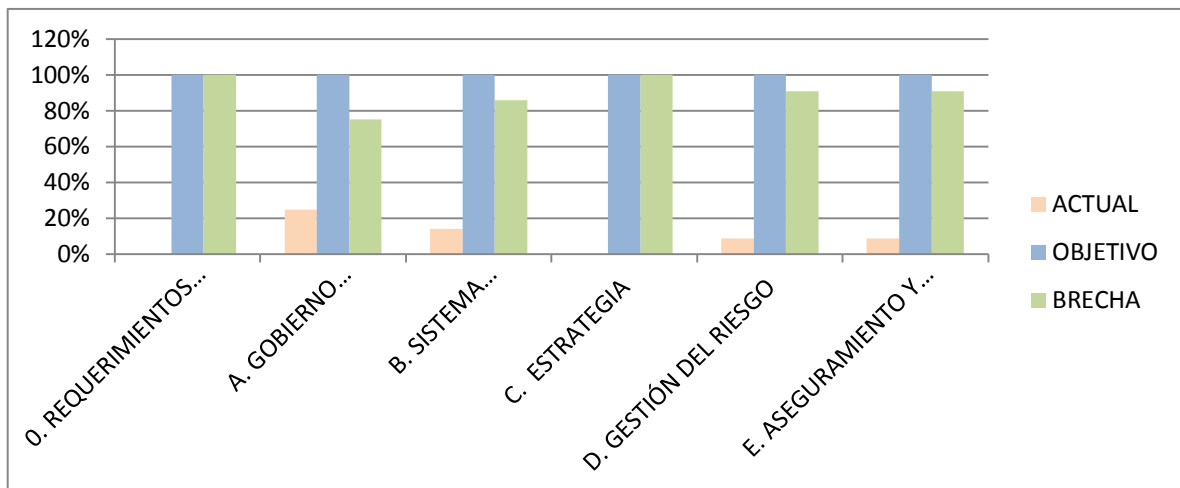
Teniendo en cuenta el contenido de ponderación dado en la guía para la creación del código, la matriz de autoevaluación arroja que la Universidad de Pamplona solo tiene 1% en cuanto a generalidades, por otro lado no hay porcentaje en los requerimientos de estrategia, y el mayor porcentaje evidenciado esta en los compromisos de gobierno corporativos lo cual está en un 25% de creación, seguido de un 13% en lo contenido en sistema integrado de gestión siendo estos los porcentajes más relevantes y dejando como resultado un 50% de brecha para la culminación del documento.

TABLA 4. BRECHAS DE IMPLEMENTACIÓN

**ANALISIS BRECHAS "IMPLEMENTACIÓN" CODIGO DE BUEN GOBIERNO**

COMPONENTE	RESPONSABLE	ACTUAL	OBJETIVO	BRECHA
0. REQUERIMIENTOS GENERALES	-	0%	100%	100%
A. GOBIERNO CORPORATIVO	-	25%	100%	75%
B. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN S.I.G.	-	14%	100%	86%
C. ESTRATEGIA	-	0%	100%	100%
D. GESTIÓN DEL RIESGO	-	9%	100%	91%
E. ASEGURAMIENTO Y AUDITORÍA INTERNA	-	9%	100%	91%
PROMEDIO	IES	58%	100%	42%

GRAFICO 3. BRECHAS DE IMPLEMENTACIÓN



En cuanto al porcentaje de implementación, los requerimientos de gobierno corporativo también son los de mayor porcentaje con un 25% de este, seguido está el sistema integrado de gestión con un 14% de porcentaje y 9% la gestión del riesgo y la auditoría interna, en cuanto a la estrategia y los requerimientos generales están en un 0% en cuanto desarrollo e implementación

TABLA 5. PLAN DE ACCIÓN

<b>PLAN DE ACCIÓN PARA LA CREACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</b>				
<b>Dx: IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE DESARROLLO</b>				
<b>ANÁLISIS BRECHAS</b>				
<b>Nivel de Desarrollo Bajo</b>	<b>0% - 34%</b>	Una vez identificadas las NIVELES DE DESARROLLO B AJO, MEDIO, ACEPTABLE Y ALTO, deberán proponerse acciones concretas para superar estas situaciones, así como definir los responsables y las fechas límites para cerrar la brecha, de acuerdo con el cronograma establecido, para su cumplimiento.		
<b>Nivel de Desarrollo Medio</b>	<b>35%-64%</b>			
<b>Nivel de Desarrollo Aceptable</b>	<b>65%-84%</b>			
<b>Nivel de Desarrollo ALTO</b>	<b>85%-100%</b>			
<b>ELEMENTOS IDENTIFICADOS</b>		<b>ACCIONES PROPUESTAS</b>	<b>RESPONSABLE EJECUCIÓN</b>	<b>FECHA LÍMITE</b>
<b>PROMEDIO IES</b>	<b>50%</b>			
<b>REQUERIMIENTOS GENERALES</b>	<b>1%</b>			
<b>0. GENERALIDADES</b>	<b>0%</b>			
0.1 Presentación	0%	Redactar compromiso dentro del código de Buen Gobierno	oficina de planeación	31/10/2016
0.1.1. Objetivo del código de buen gobierno	0%	Redactar compromiso dentro del código de Buen Gobierno	oficina de planeación	31/10/2016
0.1.2. Alcance del código de buen gobierno	0%	Redactar compromiso dentro del código de Buen Gobierno	oficina de planeación	31/10/2016
0.2. Glosario de términos	0%	Redactar compromiso dentro del código de Buen Gobierno	oficina de planeación	31/10/2016
<b>3. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO</b>	<b>17%</b>			
3.1. Comité de buen gobierno	0%	Realizar Acto Administrativo de creación y funcionamiento del Comité de Buen Gobierno (Acuerdo, Resolución9	Oficina de Planeación	31/10/2016



3.2. Resolución de controversias	50%	Ejecutar el Procedimiento adoptado para la Resolución de Controversias.	comité del CBG	31/10/2016
3.3. Promotor del código de buen gobierno	0%	Acto administrativo de designación (Acuerdo, Resolución) o Acta del Comité de Buen Gobierno.	Oficina de Planeación	31/10/2016
<b>5. DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO</b>	0%			
5.1. Reforma del código de buen gobierno	0%	Llevar a cabo la Solicitud de modificación y Acto administrativo de modificación (Acuerdo, Resolución).	Consejo Superior	31/10/2016
5.2 Divulgación del código de buen gobierno	0%	Registro de divulgación a través de los medios de comunicación universitarios (Página web, revistas, periódicos, tv, intranet, talleres, etc.)	Oficina de Comunicación y Prensa	31/10/2016
5.3. Vigencia del código de buen gobierno	0%	Acto administrativo de adopción (Acuerdo, Resolución).	Oficina de Planeación	31/10/2016
<b>A. GOBIERNO CORPORATIVO</b>	<b>25%</b>			
<b>1. DE LA ORIENTACIÓN ESTRATEGICA</b>	83%			
1.1 Identificación y Naturaleza de la institución	100%	integrar las funciones misionales de formación, investigación, proyección social y producción	Secretaria General	31/10/2016
1.2. Compromiso con la Misión, Visión y Objetivos corporativos o misionales	100%	Dar cumplimiento a los requerimientos y principios según lo estipulado en los objetivos misionales	oficina de Planeación	31/10/2016
1.3. Compromiso con los planes, programas y proyectos	100%	Elaborar anualmente los documentos que por normatividad que la universidad debe desarrollar para el proceso de su gestión	oficina de Planeación	31/10/2016
1.4. Principios Institucionales	100%	dar cumplimiento a lo establecido en el código de ética	oficina de Planeación	31/10/2016

0%

1.5. Valores éticos	100%	Realizar la actualización participativa, aprobación y socialización de la nueva versión del código de ética y valores de la universidad de pamplona. Realizar el control y seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos en el código de ética y valores.	oficina de atención al ciudadano y oficina del SIG	31/10/2016
1.6. Reconocimiento de los Grupos de interés	0%	realizar caracterización de los grupos de interés pertenecientes a la universidad para su respectivo reconocimiento	Oficina de Planeación	31/10/2016
<b>B. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN S.I.G.</b>	<b>13%</b>			
<b>2. DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO</b>	55%			
<b>2.1 POLÍTICAS DE DIRECCIÓN PARA LA INSTITUCIÓN</b>	0%			
2.1.1. Aplicación y responsables	100%	Actualizar en concordancia con la normatividad aplicable para el caso, en este sentido la alineación al decreto ley 785 del 2005	Oficina de Talento Humano	31/10/2016
2.1.1.1. Responsabilidad del Rector	50%	Actualizar Manual de Funciones	alta dirección	31/10/2016
2.1.1.2. Responsabilidad del del Consejo Superior	50%	Actualizar Manual de Funciones	consejo superior	31/10/2016
2.1.1.3. Responsabilidad del Consejo Académico	50%	Actualizar Manual de Funciones	consejo académico	31/10/2016
2.1.1.4. Responsabilidad del Consejos de Facultad	50%	Actualizar Manual de Funciones	consejo de facultad	31/10/2016
2.1.2. Compromiso con los Fines del Estado	50%	Realizar una administración transparente gestionando eficientemente los recursos de la institución	vicerectorías de la universidad	31/10/2016
2.1.3. Compromiso con la Gestión	50%	Redactar estrategias que garanticen el cumplimiento de las funciones otorgadas y realizadas en la universidad	alta dirección	31/10/2016

2.1.4. Compromiso con los procesos misionales	100%	Realizar Seguimiento al plan de desarrollo docente. Realizar actividades para la formación, desarrollo y actualización de competencias del personal docente. Cursos cortos, cursos de capacitación. Incentivar las movilidades docentes a cursos cortos, seminarios, congresos al extranjero.	ejes misionales	31/10/2016
2.1.4.1. Compromiso con la Formación	100%	Trabajar por la alta calidad en la formación de estudiantes de pregrado y posgrado	vicerector académico	31/10/2016
2.1.4.2. Compromiso con la Investigación	50%	Activación del comité de Ética de Investigación e Impacto Ambiental (CEIIA) de la Universidad de Pamplona. * Brindar asesoría y activar el sello editorial y el comité editorial de la Universidad de Pamplona. * Creación de la oficina de publicaciones, quien se encargará del proceso de edición de libros y revistas	vicerector de investigaciones	31/10/2016
2.1.4.3. Compromiso con la Extensión	100%	REGLAMENTAR LA CREACION DEL MUANUAL DE PROCEDIMEINTOY OPERACIÓN EN CUANTO LA EXTESION)	director de interacción social	31/10/2016
2.1.5 .Compromiso de Bienestar Universitario	100%	Aprobar la política de bienestar universitario. Buscar el equilibrio psicosocial de las entidades	director de bienestar universitario	31/10/2016
2.1.6. Relaciones con los Grupos de interés	50%	realizar de forma seguida el reconocimiento institucional, realizar seminarios, capacitaciones, y actividades encaminadas a los grupos de interés de la universidad	oficina de planeación	31/10/2016
2.1.6.1. Relación con estudiantes	50%	1. Ajustar los reglamentos estudiantiles de pregrado y posgrado con el fin de adecuarlos a las necesidades existentes. 2. Realizar actividades culturales. 3. Realizar actividades y jornadas deportivas 4.seguimiento y ayuda académica para los estudiantes (alertas tempranas). 5. Actualizar el proceso ante SIG para documentar las	vicerector académico bienestar universitario	31/10/2016

		acciones que se realizan con los compromisos de relación con los estudiantes.		
2.1.6.2. Relación con asociaciones y egresados	100%	fortalecer los canales de comunicación con sus Egresados para garantizar su participación dentro la institución	director de interacción social	31/10/2016
2.1.6.3. Relación con docentes e investigadores	100%	1. Realizar Seguimiento plan de desarrollo docente. 2. Realizar actividades para la formación, desarrollo y actualización de competencias del personal docente. Cursos cortos, cursos de capacitación. Incentivar las movilidades docentes a cursos cortos, seminarios, congresos al extranjero. 3. Realizar el proceso de descargas a docentes por proyectos teniendo encuento lo establecido en los acuerdos 107 y 070 respectivamente	vicerector académico vicerector de investigaciones	31/10/2016
2.1.6.4. Relación con administrativos	100%	llevar a cabo la Evaluación del Desempeño para el personal de Carrera	vicerector administrativo director de talento humano	31/10/2016
2.1.6.5 Relación con contratistas y proveedores	100%	Establecer mecanismos para fortalecer la relación con los contratistas y mantener transparencia en todos los procesos	vicerector administrativo director de contratación	31/10/2016
2.1.6.6. Relación con entidades estatales	100%	Realizar proceso pre y contractual de los contratos de Bs y Ss desde la Vicerrectoría rigiéndose por lo descrito en el estatuto de contratación de nuestra universidad	director de interacción social	31/10/2016
2.1.6.7. Relación con el MEN	100%	Diligenciar semestralmente el formato con toda la información solicitada por el SNIES y el SUE	vicerector académico vicerector de investigación	31/10/2016

2.1.6.8. Relación con medios de comunicación	50%	1. Realizar Alianzas estratégicas formalizadas. 2. Realizar Cuñas radiales, publicaciones en prensa, propagandas en televisión, publicaciones en páginas web. No. de y seguidores en los canales de comunicación alternativos	Oficina de Comunicación y Prensa	31/10/2016
2.1.6.9. Relación con acudientes y/o padres de familia	0%	Realizar la actualización del proceso ante SIG para documentar las acciones que se realizan de jornada de inducción dentro del programa adaptación a la vida universitaria	director de bienestar universitario	31/10/2016
2.1.6.10. Relación con la comunidad en general	50%	Realizar Eventos enfocados al fortalecimiento de la comunicación interna de miembros de la comunidad y participantes	director de bienestar universitario	31/10/2016
2.1.6.11. Relación con gremios y sector productivo	100%	Establecer nuevos convenios para obtener alianzas estratégicas que ayuden en las acciones educativas	director de interacción social	31/10/2016
2.1.6.12. Relación con otras IES	50%	Firmar convenios con otras instituciones para integrar estrategias educativas	director de interacción social	31/10/2016

2.1.7. compromiso con la propiedad intelectual y los derechos de autor	50%	<p>1. A través de la Oficina de Atención al egresado se ubicará el correo electrónico de los señores egresados para enviarle el formato FBA-23 Carta de Autorización de los Autores, con el fin de que se diligencie y poder subir los Trabajos de Grado al Sistema y poderlos prestar.</p> <p>2. Se harán jornadas de socialización dirigidas a la comunidad Universitaria sobre la protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor.</p> <p>3. Realizar Acto Administrativo que contenga el Reglamento sobre protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor.</p> <p>4. se remitió la propuestas del acuerdo de propiedad intelectual a la doctora Carmen Flórez experta en el tema la cual revisará y se remitirá al consejo académico para su aprobación e implementación</p> <p>5. Proyección de creación de la política de la protección intelectual y de los derechos de autor, con posterioridad sean aprobadas por el Consejo Superior Universitario.</p>	director oficina de jurídica vicerrector de investigaciones directora de biblioteca CIADTI	31/10/2016
2.1.8. Compromiso de Confidencialidad	50%	Proyección de creación de la política de confidencialidad, por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica con colaboración de la Oficina de Control Interno Disciplinario, para que sean aprobadas por parte del Consejo Superior.	Director de oficina de jurídica	31/10/2016
2.1.9. Responsabilidad con el acto de delegación	100%	las diferentes dependencias de la Universidad de Pamplona proyectan el acto administrativo de su respectiva delegación, la Oficina de asesoría Jurídica revisa jurídicamente el acto para su legalización, en dicho acto consta la normatividad por la cual se expide, alcances, y, lo más importante que se delega y a quien se delega, con un período determinado para asumir la delegación.	director oficina de jurídica	31/10/2016

2.1.10. Compromiso con las relaciones y la cooperación internacional	50%	Impulsar los procesos de internalización con el fin de mejorar los fines misionales Reglamentar la Normatividad para Movilidad en construcción a través de la metodología OPENLAB a cargo del Consejo Académico.	director de interacción social	31/10/2016
2.1.11. Compromiso frente al Gobierno en Línea	0%	1. Ejecutar el plan estratégico diseñado para la implementación de la estrategia de gobierno 2. Realizar el informe de seguimiento y verificación del cumplimiento de cada uno de los componentes de la estrategia.	director de CIADTI comité de gobierno en línea	31/10/2016
<b>2.3. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN</b>	46%			
2.3.1. Política de Responsabilidad Social	100%	Realizar documento de adopción de políticas de Responsabilidad Social.	director interacción social	31/10/2016
2.3.1.1. Compromiso frente al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	50%	Realizar 3 seguimientos anuales a todas la unidades funcionales de la institución para alertar a los funcionarios del cumplimiento de las actividades para atenuar los riesgos de gestión y anticorrupción encontrados	director de la oficina de planeación	31/10/2016
2.3.1.2. Compromiso frente a la Transparencia y Acceso a la Información Pública	50%	Adoptar mecanismos para que el acceso de información clara oportuna y veraz	director de atención al ciudadano y transparencia	31/10/2016
2.3.1.3. Compromiso frente a la Participación Ciudadana	50%	Establecer espacios para tener una relación transparente con los usuarios	oficina de atención al ciudadano y transparencia	31/10/2016
2.3.1.4. Compromiso frente a la Rendición de Cuentas	50%	Elaborar estrategia de rendición de cuentas y hacer auditorias para mostrar lo ahí plasmado	director oficina de planeación	31/10/2016
2.3.1.5. Compromiso frente al Servicio al Ciudadano	100%	Instaurar canales de atención para facilitar el servicio y atención al ciudadano	oficina de atención al ciudadano y transparencia	31/10/2016

2.3.2. Política sobre Conflictos de interés	50%	Teniendo en cuenta el artículo 40 de la ley 734 la oficina de asesoría jurídica, gestión del talento humano, y control interno disciplinario, expedirá circular en relación con las políticas del conflictos del interés	director de jurídica director de talento humano	31/10/2016
2.3.3. Política de Gestión del Talento Humano	100%	Realizar Acto Administrativo sobre la Creación de la oficina de Talento Humano y su Política.	director de talento humano	31/10/2016
2.3.3.1. Compromiso frente al Plan Estratégico de RRHH	100%	Consolidar el Plan Estratégico de Recursos Humanos para la Universidad de Pamplona.	director de talento humano	31/10/2016
2.3.3.2. Compromiso frente al Plan Anual de Vacantes	50%	Realizar el Plan Anual de Vacantes	director de talento humano	31/10/2016
2.3.3.3. Compromiso frente a la Capacitación	50%	Ejecutar el Plan de Capacitación Administrativos.	director de talento humano	31/10/2016
2.3.3.4. Compromiso frente al Bienestar e Incentivos	0%	Actualizar en el SIG mediante el programa vida laboral	director de talento humano bienestar universitario	31/10/2016
2.3.4. Política de Eficiencia Administrativa	50%	Realizar la Política de Eficiencia Administrativa.	vice administrativa y financiera	31/10/2016



2.3.4.1. Compromiso frente a la Gestión de la Calidad	100%	1. articular el proceso de sistema de seguridad y salud en trabajo y gestión ambiental para que quede integrado e inmerso en el sistema de calidad de la universidad. 2. Seguir manteniendo la implementación de las herramientas de gestión otorgadas por el gobierno, el modelo estándar de control interno y la norma técnica de calidad para le gestión pública, adoptando oportunamente las actualizaciones y modificaciones que aplique en la universidad de pamplona A través de los grupos adoptados para tal fin (comité de coordinación de control interno equipo MECI, grupo de mejoramiento, líder de proceso) 3. Realizar la asesoría y acompañamiento para la integración de los sistemas de gestión adoptados por la universidad para estandarizar las actividades que conlleven al cumplimiento de un fin común.	directora del SIG	31/10/2016
2.3.4.2. Compromiso frente a la Eficiencia Activa y Cero Papel	0%	Realizar la política de Cero Papel y crear el Acto administrativo.	Secretaria General vicerrectoría administrativa	31/10/2016
2.3.4.3. Compromiso frente a la Racionalización de Trámites	50%	Implementar mecanismos que permita a los usuarios adquirir la información de forma ágil, fácil, y eficiente	secretaria general atención al ciudadano	31/10/2016
2.3.4.4. Compromiso frente a la Modernización Institucional	50%	Realizar el Estudio Técnico de Modernización Institucional.	director de talento humano	31/10/2016
2.3.4.5. Compromiso frente a la Gestión de Tecnologías de Información	0%	Desarrollar un nuevo plan Estratégico de gestión de tecnologías de información	director CIADTI	31/10/2016
2.3.4.6. Compromiso frente a la Gestión Documental	50%	Realizar auditorías para el manejo de documentación evitando así la duplicidad de archivos	Secretaría General	31/10/2016

2.3.5. Política de Gestión Financiera	50%	Velar por el buen uso de los recursos, y la destinación de presupuesto para cada actividad realizada	vicerectoría administrativa y financiera director oficina de planeación	31/10/2016
2.3.5.1. Compromiso frente a la Programación y Ejecución Presupuestal	100%	Destinar recursos para dar cumplimiento a los fines establecidos	vicerector administrativo	31/10/2016
2.3.5.2. Compromiso frente al Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC)	100%	1. Establecer un nuevo presupuesto de ingresos de y de gastos para desglosar el PAC con el fin de que sea óptimo para el manejo, y así poder tener un control detallado del cada rubro, minimizando la cantidad de rubros. 2. capacitar al ordenador del gasto es que va ordenar los pagos en la vigencia según la necesidad de las dependencias y según el recaudo.	vicerector administrativo y oficina de pagaduría	31/10/2016
2.3.5.3. Compromiso frente a los Proyectos de Inversión	100%	Existen unos procedimientos y formatos que permite conocer necesidades de programas, y autoevaluación, plan mejoramiento, y el plan de inversiones que es que le permite realizar las inversiones.	vicerector administrativo y oficina de planeación	31/10/2016

2.3.5.4. Compromiso frente al Plan de Anual de Adquisiciones	100%	<p>1. se requerirá a todas las dependencias que actúan como ordenadores del gasto dentro de universidad de Pamplona (Rectoría, Vicerrectoría administrativa y financiera, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de investigaciones e Interacción) diligenciar la estructura que actualmente se tiene implementado en el PAA.</p> <p>2. En articulación con la dirección de Presupuesto y Contabilidad, Almacén e Inventarios y Pagaduría y Tesorería se hará la revisión y evaluación correspondiente de dicho documento que servirá como insumo para la elaboración del Presupuesto Anual de la Universidad de Pamplona.</p> <p>3. Se solicitará al CIADTI el desarrollo e implementación en el sistema GESTASOFT, una articulación entre el presupuesto Anual y el Plan Anual de Adquisiciones, con el objetivo de que le mismo permanezca actualizado de acuerdo a los traslados presupuestales que se puedan presentar.</p>	ALMACEN	31/10/2016
2.3.5.5. Compromiso frente a la optimización de recursos financieros	100%	Administrar el uso de recursos públicos ajustándose a las normas, principios y mecanismos de transparencia.	vicerector administrativo	31/10/2016
2.3.6. Política de Comunicación e información	50%	realizare Difusión de la información en los medios de comunicación (radio, prensa, página web, redes sociales, correos masivos y televisión)	oficina de comunicación y prensa	31/10/2016
2.3.7. Política de responsabilidad frente al medio ambiente	100%	consolidar un acto administrativo en el sistema de gestión ambiental de la universidad	GAGAS	31/10/2016
<b>C. ESTRATEGIA</b>	<b>0%</b>			
<b>4. DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CODIGO DE BUEN GOBIERNO</b>	<b>0%</b>			

4.1. Política con los Indicadores de gestión y metas de gobierno	0%	Llevar a cabo los informes de Evaluación y Planes de mejoramiento o contingencia para el cumplimiento de metas.	Oficina de planeación	31/10/2016
4.2. Indicadores del Código de Buen Gobierno	0%	Realizar el Tablero de indicadores actualizado.	Oficina de planeación	31/10/2016
<b>D. GESTIÓN DEL RIESGO</b>	<b>5%</b>			
2.3.8. Política de Administración de riesgos	50%	darle cumplimiento a la normatividad acorde a la ley 1474 del 2011	Oficina de planeación	31/10/2016
<b>E. ASEGURAMIENTO Y AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>7%</b>			
<b>2.2 POLÍTICAS EN RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL</b>	<b>0%</b>			
2.2.1. Relación con órganos de control interno	100%	1. Seguir manteniendo la implementación de las herramientas de gestión otorgadas por el gobierno, el modelo estándar de control interno y la norma técnica de calidad para la gestión pública, adoptando oportunamente las actualizaciones y modificaciones que aplique en la universidad de pamplona A través de los grupos adoptados para tal fin (comité de coordinación de control interno equipo MECI, grupo de mejoramiento, líder de proceso) 2. Realizar la asesoría y acompañamiento para la integración de los sistemas de gestión adoptados por la universidad para estandarizar las actividades que conlleven al cumplimiento de un fin común.	SIG	31/10/2016
2.2.2. Relación con órganos de control externo	50%	Presentar oportunamente los informes correspondientes a los entes control	control interno de gestión	31/10/2016

2.3.9. Compromiso frente al MECI	100%	<p>1. Seguir manteniendo la implementación de las herramientas de gestión otorgadas por el gobierno, el modelo estándar de control interno y la norma técnica de calidad para la gestión pública, adoptando oportunamente las actualizaciones y modificaciones que aplique en la universidad de Pamplona A través de los grupos adoptados para tal fin (comité de coordinación de control interno equipo MECI, grupo de mejoramiento, líder de proceso)</p> <p>2. Realizar la asesoría y acompañamiento para la integración de los sistemas de gestión adoptados por la universidad para estandarizar las actividades que conlleven al cumplimiento de un fin común.</p>	SIG	31/10/2016
----------------------------------	------	--	-----	------------

El plan de acción permitió redactar acciones pertinentes y medibles con el fin de dar paso a la construcción del Código de Buen Gobierno en la Universidad de Pamplona, adquiriendo así compromisos con las acciones y asignando responsables que velen por cada requerimiento estipulado.

# **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

## **0. GENERALIDADES**

### **0.1. Presentación**

Para la Universidad de Pamplona es un honor dar a conocer el presente Código de Buen Gobierno, el cual se constituye como una herramienta guía a las políticas y compromisos para la gobernabilidad de la dirección y en las buenas prácticas de la gestión administrativa.

El Código de Buen Gobierno se entiende como “...una herramienta que contiene el conjunto de políticas, directrices, lineamientos o compromisos respecto a la gestión y administración de la institución con criterios de ética, integridad, estrategia, transparencia y eficiencia, para asegurar que los servidores públicos orienten su actuar al cumplimiento de los fines misionales y del Estado” (Ministerio de Educación Nacional, 2013).

Éste código tiene como fin mejorar la manera continua de aplicación y seguimiento en los recursos humanos, físicos y financieros, garantizando un servicio educativo en condiciones de calidad que beneficie los grupos de interés (profesores, investigadores, estudiantes, proveedores, gremios económicos, grupos sociales, comunidad académica, servidores administrativos, sindicatos, organización estudiantil, partidos políticos, organismos del estado, entre otros).

De esta manera, la administración de la Universidad de Pamplona adopta el Código de Buen Gobierno estableciendo el marco de referencia que determina y orienta las actuaciones de la Organización con reglas que dan transparencia al comportamiento de los servidores de la entidad, de una manera integral y justa propiciando confianza interna entre los miembros de la institución, incrementando la credibilidad y la confianza; fortaleciendo así la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los objetivos y los fines del estado.

**ELIO DANIEL SERRANO VELASCO**  
**Rector Universidad de Pamplona**

## **0.2. Objetivo del Código de Buen Gobierno**

Establecer el marco de referencia que genera transparencia, integridad y eficiencia estableciendo de manera básica las políticas, directrices, normas y principios éticos que rigen las actividades relacionadas con la dirección y administración de la institución, cimentando credibilidad, seguridad y confianza en sus actuaciones de gobernabilidad y dirección.

## **0.3. Alcance del Código de Buen Gobierno**

Este Código rige para toda la comunidad universitaria y otros grupos de interés que interactúan con la Institución.

## **0.4. Glosario de Términos:**

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Buen Gobierno, se establecen los siguientes significados de las palabras y expresiones empleadas en el texto:

**Administrar:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.

**Código de ética:** es una herramienta que ayuda a cambiar la forma de ser y actuar, respetando la diferencia individual, contribuyendo a mejorar nuestro trabajo, a ofrecer un mejor servicio y al crecimiento como verdaderos miembros de una sociedad.

**Corrupción:** Mal uso o abuso del poder público para conseguir una ventaja ilegítima.

**Comité de buen gobierno:** instancia encargada de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, y el facultado en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la entidad.

**Confidencialidad:** conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los

diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- a). Su competencia e idoneidad para administrar la entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia-.
- b). El *cumplimiento de principios y valores éticos* y la priorización del interés general sobre el particular –integridad-
- c). La *comunicación* para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos - transparencia.

**Conflicto de Interés:** todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su conyugue, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil, o su socio o socios de hecho o derecho.

**Deshonestidad:** se aplica a la persona o cosa que no guarda las normas éticas o no tiene una correcta moralidad.

**Gestión:** conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto.

**Gobernabilidad:** es la cualidad propia de una comunidad política según la cual sus instituciones de gobierno actúan eficazmente dentro de su espacio de un modo considerado legítimo por la ciudadanía, permitiendo así el libre ejercicio de la voluntad política del poder ejecutivo mediante la obediencia del pueblo.

**Gobierno corporativo:** manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

**Gobierno en línea:** Estrategia conformada por el conjunto de instrumentos técnicos, normativos y de política pública que promueven la construcción de un Estado más eficiente, transparente y participativo, y que a su vez, preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad mediante el aprovechamiento de la tecnología. Lo anterior con el fin de impulsar la competitividad y el mejoramiento de la calidad de vida para la prosperidad de todos los colombianos.



**Grupos de interés:** personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por éste. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

**Infracción:** amonestación que se hace por no haber cumplido alguna la ley.

**Modelo Estándar de Control Interno MECI:** modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto No. 1599 de 2005. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas

**Misión:** definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.

**Políticas:** directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

**Principios éticos:** creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

**Rendición de cuentas:** deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

**Riesgo:** posibilidad de que se produzca una situación o un evento tanto interno como externo en una entidad, los cuales pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales, entorpeciendo el desarrollo normal de las funciones.

**Sistema Integrado de Gestión – SIG:** Unión armonizada de todos los elementos que conforman la Institución, articulando en sus procesos y servicios de manera armónica y complementaria, el cumplimiento de los requisitos legales y los componentes de gestión de calidad, gestión ambiental, control interno y desarrollo

administrativo. El SIG busca garantizar la eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia, en el logro de los objetivos institucionales y fines sociales, para asegurar la satisfacción de los clientes y partes interesadas.

**Soborno:** ofrecimiento de dinero u objetos de valor con que se intenta conseguir de alguien un favor o beneficio, especialmente si es injusto o ilegal, o para que no cumpla con una determinada obligación.

**Transparencia:** principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, rendir cuentas de la gestión encomendada.

**Visión:** establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.

**Subterfugio:** Excusa o pretexto artificioso que se usa para evadir un compromiso.

## 1. DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

### 1.1. Identificación y Naturaleza de la institución

La Universidad de Pamplona es un ente universitario autónomo, del orden departamental, con régimen especial y vinculado al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y planeación del sector educativo, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente. Reconocida como universidad por el Decreto 1550 del 13 de agosto de 1971.

Para el logro de su Misión, la Universidad de Pamplona integra las funciones misionales de formación, investigación, proyección social y producción. Cada una de ellas será definida de acuerdo con políticas explícitas como sigue:

- a. **Formación:** Consiste en preparar profesionales de altas calidades científicas, sociales y humanísticas y, consecuentemente, con alta capacidad de pensamiento autónomo, crítico y creativo. Esta función se desarrollará a través de la modalidad presencial, semi presencial, virtual y a distancia.

- b. Investigación: Procura la búsqueda sistemática y la construcción del conocimiento empleando los distintos métodos de indagación, con el propósito de relacionar la praxis social, el entorno circundante y el orbe. La Universidad destinará como mínimo el 2% de su presupuesto para el desarrollo de esta función.
- c. Proyección Social: Consiste en establecer canales de comunicación y de acción entre la Universidad y la sociedad, para responder efectivamente a las necesidades Acuerdo No.027 del 25 de abril de 2002 y demandas sociales. Incluye la asesoría, la consultoría, la Educación Continuada, entre otras actividades.

## **1.2. Compromiso con la Misión, Visión y Objetivos Corporativos o Misionales**

Los órganos de gobierno, el rector, el equipo directivo y demás servidores se comprometen en relación a sus actuaciones en el ejercicio de la función pública a cumplir la misión, visión, y los objetivos misionales, conforme a la ley y sus propias regulaciones bajo el direccionamiento del Plan de Desarrollo Institucional.

### **Visión**

Ser una Universidad de excelencia, con una cultura de la internacionalización, liderazgo académico, investigativo y tecnológico con impacto binacional, nacional e internacional, mediante una gestión transparente, eficiente y eficaz.

### **Misión**

La Universidad de Pamplona, en su carácter público y autónomo, suscribe y asume la formación integral e innovadora de sus estudiantes, derivada de la investigación como práctica central, articulada a la generación de conocimientos, en los campos de las ciencias, las tecnologías, las artes y las humanidades, con responsabilidad social y ambiental.

### **Objetivos Misionales**

- Ofrecer formación superior de pregrado, postgrado y educación continuada formal y no formal.

- Ofrecer nuevas opciones de formación profesional en los campos de la ciencia, la tecnología, las artes y las humanidades, que atiendan preferentemente las necesidades estratégicas del desarrollo regional y nacional.
- Cuantificar su experiencia pedagógica para avanzar de manera pertinente en la investigación, la formación, la proyección social y la producción, con el fin de promover el desarrollo de la educación a nivel local, regional, nacional e internacional.
- Orientar sus estrategias de desarrollo hacia la creación de condiciones básicas, para que a través de la investigación, la Universidad sea creadora de nuevos conocimientos y, en estrecha integración y cooperación con sectores productivos privados y estatales, contribuya a la solución de los problemas de la región y del país.

### **1.3. Compromiso con los planes, programas y proyectos de la institución**

La Universidad de Pamplona se compromete con el ejercicio de la planeación institucional y los niveles estratégicos, tácticos y operativos, donde se fundamenta con criterio hacia el desarrollo de los planes, programas y proyectos institucionales.

### **1.4. Principios Institucionales**

La Universidad se reconoce como espacio de controversia nacional, regida por el respeto a las libertades de conciencia, opinión, información, enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, orientadas por las exigencias de los criterios éticos que se traducen en una real convivencia universitaria.

La institución se compromete a orientar sus actuaciones en ejercicio de la función administrativa con base en los siguientes principios éticos:

- Principios de Autonomía
- Principio de Libertad de Cátedra y Aprendizaje
- Principio de Integración Académica - Científica Investigativa
- Principio de Excelencia Académica y Administrativa
- Principio de la Práctica de Valores
- Principios Asociados al Compromiso con la Excelencia y la Calidad:

- Universalidad, integridad, equidad, idoneidad, responsabilidad, coherencia, transparencia, pertinencia, eficacia, eficiencia, celeridad, autonomía, flexibilidad, mejoramiento continuo, colaboración y austeridad.

### **1.5. Valores Éticos**

La Universidad de Pamplona dando alcance a los valores éticos se compromete adoptar estrategias que conlleven a la buen ambiente organizacional de la entidad, en aplicabilidad de los valores éticos, plasmados en el Código de Ética de la institución.

Los valores que guiarán a la comunidad académica establecidos en el Código de Ética de la Universidad de Pamplona son:

- Tolerancia
- Respeto
- Honestidad
- Prudencia
- Responsabilidad
- Compromiso
- Trabajo en Equipo (colaboración)
- Solidaridad

### **1.6. Reconocimiento de Grupos de Interés**

La Universidad de Pamplona reconoce como grupos de interés a todos aquellos grupos y entidades con las que la universidad tiene relaciones académicas, sociales, religiosas, comerciales, financieras, de servicios, sin perjuicio de otros grupos que son identificados dentro de su función.

Asimismo, reconoce a estudiantes, docentes, egresados, Consejo Superior, Consejo Académico, investigadores, personal administrativo de la institución, contratistas y/o proveedores, medios de comunicación, entes territoriales, veedurías, órganos de control y del gobierno, Ministerio de Educación Nacional, asociaciones y gremios económicos, sociales y culturales y a toda la comunidad en general.

## **2. DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO**

### **2.1. Políticas para la Dirección de la Institución**

#### **2.2.1. Aplicación y Responsables**

El alta Dirección de la Universidad de Pamplona, su equipo directivo y demás servidores de la Institución se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos misionales, que la Constitución, la ley y nuestra autonomía han definido en un marco de integridad, transparencia y eficiencia.

##### **2.1.1.1 Responsabilidad del Rector**

El Rector de la Universidad de Pamplona asume la Responsabilidad de Representar y administrar los recursos físicos y financieros en un ámbito de transparencia e integridad en todas sus actuaciones.

##### **2.1.1.2. Responsabilidad del Consejo Superior**

El concejo Superior de la Universidad de Pamplona, se compromete realizar control social, académico y administrativo, velando por el bienestar de la comunidad educativa de la Universidad de Pamplona, aprobando estrategias y políticas de eficiencia y eficacia orientadas a los objetivos misionales.

##### **2.1.1.3 Responsabilidad del Consejo Académico**

El Consejo Académico según sus atribuciones se compromete actuar de acuerdo al principio de igualdad, integridad, según el objetivo misional de la entidad y orientar a la comunidad estudiantil

##### **2.1.1.4. Responsabilidad del Consejo de Facultad**

El consejo de facultad se compromete a Velar porque los empleados de cada facultad cumplan con las funciones establecidas en el manual de procedimientos especificado para cada cargo.

### **2.1.2. Compromiso con los Fines del Estado**

La Universidad de Pamplona como institución pública en cumplimiento de la Constitución Política según los fines esenciales del estado se compromete a velar por el buen desarrollo de la Formación Integral, Formación en el Aprendizaje, Democracia y la Paz de esta Institución de Educación Superior.

Toda esta formación encaminada a la buena gobernabilidad y aplicabilidad de prácticas eficientes que conllevan a la Universidad de Pamplona a fortalecer al Estado con profesionales capaces proponer, liderar y administrar organizaciones sólidas.

### **2.1.3. Compromisos con la Gestión**

El concejo superior y el rector de la universidad de Pamplona se comprometen a generar actividades que garanticen la correcta ejecución del código de buen gobierno, así como las buenas prácticas de cada uno de sus funcionarios.

### **2.1.4. Compromisos con los procesos misionales**

El Rector, su equipo directivo y demás servidores de la Universidad de Pamplona se comprometen a orientar todas sus actuaciones para el logro de los objetivos misionales, garantizando y fortaleciendo el ejercicio de la autonomía universitaria.

#### **2.1.4.1. Compromiso con la Formación**

La Universidad de Pamplona en su gestión académica se compromete a formar profesionales integrales mediante un sistema académico de calidad con la oferta de programas educativos pertinentes para la región y el país, con características de internacionalización, investigación y responsabilidad social, con el afianzamiento del sistema integrado de gestión y los procesos de autoevaluación y acreditación.

#### **2.1.4.2. Compromiso con la Investigación**

La Universidad de Pamplona se compromete a dinamizar el Sistema de Investigación a través de sus políticas, la gestión del conocimiento, el fortalecimiento de la capacidad de investigación y la apropiación social, buscando

soluciones para dar respuesta al país en términos de calidad, impacto, innovación y sostenibilidad financiera con interés científico y tecnológico.

#### **2.1.4.3. Compromiso de la Interacción y la Extensión**

La Universidad de Pamplona adquiere el compromiso de la interacción social como un proceso transversal a los demás ejes misionales de la institución, adoptando la extensión solidaria, las prácticas profesionales, el trabajo social, la educación, gestión para el trabajo y el desarrollo humano, el seguimiento, apoyo al egresado, la gestión tecnológica y la cooperación nacional e internacional como herramientas fundamentales tendientes a procurar el bienestar general de la comunidad, la satisfacción general de las necesidades de la sociedad en procura de promover la apertura e interacción con el entorno global mediante un enfoque intercultural, diverso y de convivencia.

#### **2.1.5. Compromiso de Bienestar Universitario**

Se generaran programas que garanticen el bienestar estudiantil, el desarrollo personal, profesional e integral de cada miembro universitario, manteniendo el respeto de pensamientos y libertad de expresión.

#### **2.1.6. Relación con los Grupos de Interés**

La Universidad de Pamplona se compromete a mantener una comunicación y participación activa, permanente y transparente con sus grupos de interés, a través de medios que faciliten los procesos de interacción.

##### **2.1.6.1. Relación con Estudiantes**

La Universidad de Pamplona se compromete a fortalecer los espacios de participación estudiantil, garantizando el cumplimiento de la reglamentación existente.

##### **2.1.6.2. Relación con Egresados**

La Universidad de Pamplona se compromete a fortalecer los canales de comunicación con sus Egresados, con el fin de garantizar los espacios de participación en las actividades y estrategias que se desarrollen.



### **2.1.6.3. Relación con Docentes e Investigadores**

La Universidad de Pamplona se compromete a seguir respaldando los procesos académicos, investigativos, de interacción y administración buscando la construcción de la excelencia integral del docente.

### **2.1.6.4. Relación con el Personal Administrativo**

La institución se compromete a elaborar e implementar un instrumento en el que se fijen los compromisos, labores y comportamentales acordados con la denominación y funciones del empleo con el fin de integrar a su planta administrativa personal idóneo para cada cargo, teniendo en cuenta los requerimientos exigidos para cada servidor público, con el fin que cumplan con las funciones y estrategias necesarias para mantener una mejora continua..

### **2.1.6.5. Relación con contratistas o proveedores**

La Universidad de Pamplona se compromete a seguir los lineamientos establecidos en el manual de contratación y los procesos legales necesarios para mantener la transparencia con cada relación establecida, realizando un estudio previo de la calidad y legalidad de cada contratista o proveedor.

### **2.1.6.6. Relación con Entidades Estatales**

La institución cumplirá con los lineamientos y requerimientos solicitados por las entidades estatales, con el fin de demostrar la integridad, transparencia y correcta ejecución de los principios contemplados por la ley.

### **2.1.6.7. Relación con el MEN**

La Universidad de Pamplona se compromete a seguir cumpliendo con los lineamientos establecidos por el MEN, desarrollando estrategias que permitan una gestión, coordinación y evaluación de cada proceso desarrollado en la institución.

### **2.1.6.8. Relación con los medios de comunicación**

La institución educativa empleará mecanismos de comunicación que permitan suministrar a los agentes internos y externos la información que soliciten de una forma oportuna y confiable.

#### **2.1.6.9. Relación con los padres de familia o acudientes**

La Universidad de Pamplona en su relación con los padres de familia o acudientes establecerá espacios de participación y canales de comunicación, con el fin de aportar a la formación integral de los estudiantes.

#### **2.1.6.10. Relación con la comunidad en general**

La Universidad de Pamplona creara espacios de participación para toda la comunidad, con el fin de ejecutar una interacción que permita una mejor relación de los estudiantes con el entorno en el cual se van a desempeñar, así como contribuir con el progreso social de la misma.

#### **2.1.6.11. Relación con gremios y el sector productivo**

La Universidad de Pamplona generará espacios para la participación de los gremios y sector productivo, propiciando la interacción mutua con el fin de obtener su apoyo en la realización de acciones educativas y así establecer convenios de alianzas estratégicas.

#### **2.1.6.12. Relación con otras IES**

La Universidad de Pamplona en su relación con otras Instituciones de Educación Superior se compromete a unir esfuerzos y recursos humanos, físicos y financieros, para adelantar actividades que conlleven al fortalecimiento, desarrollo y progreso de las instituciones.

#### **2.1.7. Compromiso con la Protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor**

La Universidad de Pamplona velará porque se respeten las normas sobre protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, promoviendo principios que eviten el plagio de información.

#### **2.1.8. Compromiso de Confidencialidad**

La Universidad de Pamplona se compromete a crear una política de Confidencialidad de la Información; la cual tendrá como único fin vigilar y comprobar que los servidores públicos que manejan información privilegiada, no la

publiquen o no la den a conocer a terceros para el manejo y aplicabilidad de beneficios propios.

#### **2.1.9. Responsabilidad con el acto de delegación**

El Rector de la Universidad de Pamplona o algún directivo autorizado de la institución que pueda asumir la delegación de competencias y/o atribuciones de determinadas funciones, serán consecuentes con las obligaciones que asumieron al ser parte de la función pública, de modo que fijarán por escrito claramente los derechos y obligaciones del delegado; obligándose a mantenerse informado del desarrollo de los actos, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones entregadas y establecer sistemas de control y evaluación periódicas de las mismas.

#### **2.1.10. Compromiso con las relaciones y la cooperación internacional**

La Universidad de Pamplona se compromete a mantener una relación con organismos internacionales, con el fin de establecer convenios que contribuyan con la adquisición de apoyos estudiantiles, capacitaciones a docentes y personal administrativo.

#### **2.1.11. Compromiso frente al Gobierno en línea**

La Universidad de Pamplona y su Equipo Directivo integrara en cada uno de sus procesos las herramientas tecnológicas suministradas por el gobierno en línea, para cumplir con el objetivo de la gobernación electrónica y el reporte de toda la información contenida en una entidad pública.

### **2.2. POLÍTICAS EN RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL**

#### **2.2.1. Relación con órganos de control interno**

Los miembros académico-administrativos de nuestra Universidad de Pamplona en todos sus niveles participaran y trabajaran por mantener el Modelo Estándar de Control Interno desarrollando continuamente estrategias y acciones que conduzcan a una administración publica efectiva y transparente, propiciando el control estratégico, de gestión, la evaluación y la divulgación de información.

#### **2.2.2. Relación con órganos de control externo**

La Universidad de Pamplona y su equipo directivo se comprometen a mantener unas relaciones armónicas con los diferentes Órganos de Control y entidades que ejerzan el control fiscal, disciplinario y administrativo, a suministrar la información que legalmente ellos requieran, en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente, se comprometen por velar y cumplir las acciones de mejoramiento institucional que los órganos de control recomiendan en sus respectivos informes.

Los organismos de control y vigilancia externos de la Institución son: la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio de Educación Nacional y la Fiscalía General de la Nación.

## **2.3. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN**

### **2.3.1. Política de Responsabilidad Social**

La Universidad de Pamplona se compromete a crear la Política de Responsabilidad Social desde el quehacer profesional, generando programas con lineamientos y condiciones sociales y ambientales en beneficio de la comunidad en general.

#### **2.3.1.1. Compromiso frente al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano**

La Universidad de Pamplona se compromete a establecer, ejecutar y evaluar el PAAC permitiendo la participación activa de los grupos de interés y velando porque cada uno de los miembros de la institución realice las actividades plasmadas en el plan con el fin de evitar conductas ilegales.

#### **2.3.1.2. Compromiso frente a la Transparencia y Acceso a la Información Pública**

La Universidad de Pamplona se compromete a elaborar y presentar todos los informes requeridos por los organismos de control de una forma clara, veraz y oportuna.

### **2.3.1.3. Compromiso frente a la Participación Ciudadana**

La Universidad de Pamplona garantizará la creación de espacios de participación ciudadana, cumpliendo con las estrategias establecidas en la ley de transparencia, participación y atención al ciudadano.

### **2.3.1.4. Compromiso frente a la Rendición de Cuentas**

La Institución y sus Directivos en su carácter público se comprometen en realizar la Rendición de Cuentas ante las autoridades competentes y grupos de interés con el objetivo de informar sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas de la administración, así mismo se comprometen a realizar la estrategia de la misma acordes a los lineamientos establecidos en la norma

### **2.3.1.5. Compromiso frente al Servicio al Ciudadano**

La Universidad de Pamplona se compromete a establecer canales de atención e información al servicio de los usuarios brindando apoyo y garantizando la satisfacción de los usuarios mediante la oficina de Atención al ciudadano.

### **2.3.2. Política sobre Conflictos de interés**

Los servidores públicos de la Universidad de Pamplona que participen en actividades de regulación, gestión, control o decisión se comprometen a manifestar las situaciones que impliquen conflictos de interés; asimismo, cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto de interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

### **2.3.3. Política de Gestión del Talento Humano**

La Universidad de Pamplona se compromete con el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando el cumplimiento de lo establecido en los Estatutos y Acuerdos internos en concordancia con la Constitución Política y las Normas nacionales aplicables a nuestra Casa de Estudios. Con el fin de establecer prácticas de gestión humana que incorporen los derechos y deberes constitucionales para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

#### **2.3.3.1. Compromiso frente al Plan Estratégico de RRHH**

La Universidad de Pamplona se compromete a estructurar el plan estratégico de Recursos Humanos a través de la realización del respectivo análisis financiero, análisis externo y el análisis de la capacidad institucional que permitirán la alineación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano para así garantizar el buen desempeño de sus funciones.

#### **2.3.3.2. Compromiso frente al Plan Anual de Vacantes**

La Universidad de Pamplona se compromete a llevar a cabo el Plan Anual de Vacantes para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, tomando como guía los lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de acuerdo a las necesidades específicas del servicio.

#### **2.3.3.3. Compromiso frente a la Capacitación**

Las Directivas de la institución organizaran capacitaciones continuas a cada uno de sus empleados, con el fin de lograr mantener la integridad y actualización de los conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

#### **2.3.3.4. Compromiso frente al Bienestar e Incentivos**

La Universidad de Pamplona implementara un plan de bienestar e incentivos para sus empleados y docentes, orientado a motivar el buen desempeño laboral y a garantizar el bienestar físico y mental de cada miembro de la institución.

#### **2.3.4. Política de Eficiencia Administrativa**

La Universidad de Pamplona se compromete a ejecutar la Política de Eficiencia Administrativa sobre el uso óptimo de recursos, con el propósito de contar con organizaciones que tengan buenas prácticas alineadas a las exigencias sobre modernización del estado.

##### **2.3.4.1. Compromiso frente a la Gestión de la Calidad**

La Universidad de Pamplona se comprometen a prestar sus servicios misionales a través de una gestión transparente, eficiente y efectiva utilizando las herramientas de gestión definidas por el Gobierno, contando con un talento humano comprometido con el mejoramiento continuo de los procesos para la

satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, dando cumplimiento a la política y objetivos de calidad y contribuyendo al logro de los fines esenciales del Estado.

#### **2.3.4.2. Compromiso frente a la Eficiencia Administrativa y Cero Papel**

La Universidad de Pamplona se compromete en reducir el uso del papel en la gestión que realiza para sus procesos internos y en los servicios que presta a los ciudadanos, promoviendo el uso de medios magnéticos y electrónicos.

#### **2.3.4.3. Compromiso frente a la Racionalización de Trámites**

La Universidad de Pamplona por medio de su página web simplificara la realización de trámites estudiantiles, del personal administrativo y docente con el fin de prestar un servicio eficiente, ágil y responsable.

#### **2.3.4.4. Compromiso frente a la Modernización Institucional**

La Universidad de Pamplona se compromete con el rediseño Institucional orientado a cumplir con su objeto social y las funciones que le han sido conferidas, interiorizarlas y aplicarlas en una configuración institucional ordenada, racional y orientada a la prestación efectiva del servicio.

#### **2.3.4.5. Compromiso frente a la Gestión de Tecnologías de Información**

La Universidad de Pamplona se compromete a fortalecer un Plan de Desarrollo tecnológico seguro, que genere confianza y credibilidad a cada uno de sus usuarios.

#### **2.3.4.6. Compromiso frente a la Gestión Documental**

La Universidad de Pamplona se compromete a mantener en orden toda su documentación aplicando las normas necesarias para evitar la duplicidad documental, para la selección de archivos de acuerdo a su importancia o la necesidad requerida.

### **2.3.5. Política de Gestión Financiera**

El concejo académico y la rectoría de la institución se comprometen a establecer los lineamientos necesarios para controlar la distribución de los recursos y el buen

manejo de los mismos, velando por obtener una buena rentabilidad económica basada en la transparencia de sus acciones.

#### **2.3.5.1. Compromiso frente a la Programación y Ejecución Presupuestal**

La institución se compromete a destinar los recursos necesarios para el desarrollo de cada uno de los procesos requeridos en torno del cumplimiento del objeto social y los lineamientos establecidos por los entes estatales, así como el correcto uso de los recursos destinados para los fines establecidos.

#### **2.3.5.2. Compromiso frente al Programa Anual Mensualizado de Caja PAC**

La Universidad de Pamplona se compromete en realizar el Programa Anual Mensualizado de Caja PAC, como un instrumento de administración financiera mediante el cual se verifica y aprueba el monto máximo mensual de fondos disponibles.

#### **2.3.5.3. Compromiso frente a los Proyectos de Inversión**

La universidad de Pamplona se compromete a realizar Proyectos de Inversión que mejoren la calidad de la infraestructura, medios tecnológicos y aumenten la rentabilidad económica de la institución.

#### **2.3.5.4. Compromiso frente al Plan Anual de Adquisiciones (contratación)**

La Universidad de Pamplona se compromete a realizar el Plan Anual de Adquisiciones, contratación y compras, de acuerdo a los requerimientos expresados por cada departamento y los recursos destinados para suplir las necesidades de la institución en el ejercicio de sus funciones.

#### **2.3.5.5. Compromiso Frente a la Optimización de Recursos Financieros**

La Universidad de Pamplona se compromete en realizar la Optimización de Recursos Financieros cumpliendo los lineamientos establecidos por los entes de control del Estado.



### **2.3.6. Política de Comunicación e información**

La Universidad de Pamplona se compromete a suministrar la información solicitada por agentes externos e internos por medio de una comunicación clara, transparente e idónea que garantice la buena imagen de la institución.

### **2.3.7. Política de responsabilidad frente al medio ambiente**

La comunidad universitaria define la política ambiental como una estrategia fundamental que le permitirá conocer, utilizar, y conservar su entorno natural y artificial bajo los principios de la prevención, minimización, valorización y gestión de residuos, buscando con ello construir y mantener escenarios institucionales (académicos, administrativos, científicos) que permita cumplir los objetivos misionales en consonancia con los preceptos del desarrollo sostenible, evaluándola permanente para su mejoramiento.

### **2.3.8. Política de Administración de riesgos**

El equipo directivo de la Universidad de Pamplona se compromete a cumplir con la estrategia del plan anticorrupción según lo establecido por la secretaria de transparencia, identificando posibles riesgos de conductas ilegales que afecten la imagen de la institución y así mismo se implementen planes de contingencia ante un posible riesgo.

### **2.3.9. Compromiso frente al MECI**

La Universidad de Pamplona se compromete a mantener el Modelo Estándar de Control Interno con el fin de evaluar permanentemente la gestión pública a través del fortalecimiento de la cultura con un control de gestión, valoración y estrategia que propicie el Autocontrol, Autogestión y Autorregulación, por medio del cumplimiento de todos los elementos requeridos por este modelo y con la participación de nuestros funcionarios para garantizar el logro de los objetivos institucionales.

### **3. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

#### **3.1. Comité de Buen Gobierno**

La Universidad de Pamplona se compromete a conformar el Comité de Buen Gobierno, en busca de la optimización del trabajo el cual contribuirá a realizar una gestión íntegra, eficiente y transparente por parte de la Administración.

#### **3.2. Resolución de Controversias**

La Universidad de Pamplona se compromete a poner a disposición de los grupos de interés los diferentes canales de comunicación institucionales que contribuyan a la resolución de controversias, siempre y cuando la información no tenga carácter de reservado ni afecte la intimidad de las personas.

El Comité de Buen Gobierno deberá desarrollar el procedimiento para facilitar el cumplimiento de esta política y definir los términos de utilización de los canales de comunicación institucionales para la resolución de controversias.

#### **3.3. Promotor del Código Buen Gobierno**

El rector de la universidad de Pamplona designara a la persona encargada de crear, estructurar, socializar y poner en marcha el código de buen gobierno, dando cumplimiento a los principios de eficiencia, integridad y transparencia.

### **4. DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

#### **4.1 Política con los Indicadores de gestión y metas de gobierno**

La Universidad de Pamplona se compromete a implementar los indicadores de gestión acordes con las políticas planteadas para el buen desarrollo del código de buen gobierno.

#### **4.2 Indicadores del Código de Buen Gobierno**

La Universidad de Pamplona se compromete a medir y evaluar los indicadores de integridad y transparencia de gestión, ética de comunicación de satisfacción del cliente y operativos. que permitan tomar acciones encaminadas a fortalecer el modelo de gestión y facilitar el control de los procesos para el Código de Buen Gobierno.

## **5. DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

### **5.1 Reforma del Código de Buen Gobierno**

La reforma del Código de Buen Gobierno podrá ser modificada a iniciativa del Consejo Superior, el Rector o el Comité de Dirección de la Institución, teniendo en cuenta la declaración de las políticas y los compromisos.

### **5.2 Divulgación del Código de Buen Gobierno**

La universidad de Pamplona se compromete a dar a conocer el código de buen gobierno a todos los integrantes de la institución, para que se identifique su importancia en la implementación de sus actividades de gestión y desarrollo.

### **5.3 vigencia del código de buen gobierno**

El Código de Buen Gobierno entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Consejo Superior Universitario, quien designara la duración del mismo.



	las normas requeridas por los órganos de control interno y externo.	integridad y transparencia.  Indicador de comunicación.	$\frac{N^{\circ} \text{ de informes aprobados}}{N^{\circ} \text{ de informes presentados}} * 100$	administración en cuanto a la aplicabilidad de normas y políticas mediante: 1. Presentación de informes de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos por los entes de control.	➤ Funcionario encargado.	al anual	
3	Garantizar la transparencia a mediante la presentación de la Rendición de cuentas y de estados financieros de todas las actividades realizadas en la institución.  Evaluar la correcta programación y ejecución	Indicador de integridad y transparencia.  Indicador de comunicación.	Tasa de recursos financieros utilizados:  $\frac{\text{presupuesto ejecutado}}{\text{presupuesto destinado}} * 100$  Índice de crecimiento:  $\frac{N^{\circ} \text{ estudiantes periodo actual}}{N^{\circ} \text{ estudiantes periodo anterior}} * 100$  Índice de deserción:  $\frac{N^{\circ} \text{ estudiantes periodo actual}}{N^{\circ} \text{ estudiantes periodo anterior}} - 1$	Medir la eficiente ejecución con la Identificación del presupuesto destinado de acuerdo a cada rubro para su correcto destino.  Medir el crecimiento o decrecimiento para la eficiencia en la Rendición de cuentas por medio de: 1. Preparación de balance de comprobación, estado de resultados y flujo de efectivo de la institución. 2. Informes de planes de inversión 3. Informes para el control de matriculados nuevos y reingresos de pregrado posgrado y distancia en la universidad	➤ Departamento contable. ➤ Oficina de planeación ➤ Alta dirección	Anual o de acuerdo a periodos solicitados.	➤ Página web. ➤ Medio físico

	presupuesto de la institución.						
4	<p>Demostrar el nivel de cumplimiento en cuanto las actividades programadas para la comunidad universitaria</p> <p>Reconocer el impacto social que genera la institución a la comunidad en general.</p>	<p>Indicador de gestión ética</p> <p>Indicador de satisfacción al cliente</p>	<p>Nivel de cumplimiento social:</p> $\frac{\text{programas sociales ejecutados}}{\text{programas sociales proyectados}} * 100$ <p>Tasa de satisfacción</p> $\frac{\text{numero de estudiantes satisfechos}}{\text{numero total de estudiantes encuestados}}$	<p>Medir el porcentaje de cumplimiento de actividades sociales así como el grado de satisfacción con la Cantidad de actividades sociales ejecutadas, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyo a poblaciones vulnerables, madres cabeza de hogar y discapacitados.</li> <li>2. Promover en los estudiantes la ejecución de trabajo social y comunitario.</li> <li>3. Realización de planes de mitigación y cuidado del medio ambiente.</li> <li>4. realización de encuestas al finalizar cada actividad</li> <li>5. Mantener el sistema integrado de gestión ambiental de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consejo superior universitario.</li> <li>➤ Rectoría.</li> <li>➤ Comunicación y prensa</li> <li>➤ Bienestar universitario</li> <li>➤ Funcionario encargado</li> </ul>	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Página web.</li> <li>➤ Correo electrónico</li> <li>➤ Circulares internas.</li> </ul>

			<p>Tasa de recursos financieros utilizados:</p> $\frac{\text{presupuesto ejecutado en programas sociales}}{\text{presupuesto destinado para programas sociales}} * 100$	<p>institución.</p> <p>6. Destinación de presupuesto para la ejecución de programas sociales.</p>			
5	<p>Identificar el desarrollo del plan anticorrupción sus componentes derivados descritos en el plan de la universidad.</p>	<p>Indicador de integridad y transparencia.</p>	<p>% de riesgos analizados</p> $\frac{\text{dependencias analizados}}{\text{total de dependencias}} * 100$ $\frac{\text{riesgos mejorados}}{\text{riesgos encontrados}} * 100$ <p>Nivel de capacitaciones:</p> $\frac{\text{capacitaciones ejecutadas}}{\text{capacitaciones programadas}} * 100$ $\frac{\text{Empleados capacitados}}{\text{Empleados programados para capacitar}} * 100$	<p>Medir el porcentaje de departamentos analizados con respecto a los riesgos de corrupción y la correcta ejecución de procesos y transparencia en el manejo de los mismos.</p> <p>Medir el porcentaje del riesgo y su posible prevención por medio Capacitaciones a docentes y planta administrativa en programas de anticorrupción con el fin de atenuar los riesgos encontrados en cada dependencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consejo superior universitario.</li> <li>➤ Rectoría.</li> <li>➤ Oficina de planeación</li> <li>➤ Funcionario encargado</li> </ul>	<p>semestral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Correo electrónico</li> <li>➤ Circulares internas.</li> </ul>

6	Determinar el desarrollo en la atención al ciudadano y el acceso a la información pública	Indicador de comunicación.	Índice de atención al ciudadano $\frac{\text{usuarios atendidos}}{\text{total de usuarios que solicitaron información}}$	Medir el nivel de comunicación con usuarios a través de la información suministrada por cada departamento administrativo y por parte de la oficina de atención al ciudadano y transparencia y acceso a la información Pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Oficina de atención al ciudadano</li> <li>➤ Funcionario encargado</li> </ul>	mensual	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Página de la universidad</li> </ul>
7	Garantizar el ingreso del personal capacitado e idóneo a la institución.	Indicador de transparencia	Tasa de evaluación $\frac{\text{empleos asignados}}{\text{vacantes ofertadas}} * 100$ $\frac{\text{empleados despedidos}}{\text{empleados contratados}} * 100$	Medir el desempeño de los empleados: 1. Elaboración del plan de vacantes. 2. Selección del personal buscando la conservación del principio de mérito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consejo superior universitario.</li> <li>➤ Rectoría.</li> <li>➤ Oficina de talento humano</li> <li>➤ Funcionario encargado</li> </ul>	semestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Página web.</li> <li>➤ Publicidad radial y televisiva.</li> </ul>
8	Asegurar la elaboración del plan anual de adquisiciones y contratación	Indicador de gestión ética	Nivel de contratos ejecutados: $\frac{\text{contratos ejecutados}}{\text{licitaciones realizadas}} * 100$	1. Realización del plan anual de adquisiciones y contratación. 2. Comunicación de los requerimientos de la	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consejo superior universitario.</li> <li>➤ Rectoría.</li> <li>➤ Vicerrectoría</li> </ul>	Anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Página web.</li> <li>➤ Correo electrónico</li> </ul>



	de la institución.			institución.  3. Selección de los proveedores, teniendo en cuenta los lineamientos estatales.	administrativa Departamento contable.		
9	Cuantificar el nivel de comunicación e información generado por la institución.	Indicador de integridad y transparencia.  Indicador de comunicación.	Tasa de comunicación  $\frac{\text{Cantidad de información suministrada}}{\text{total de información solicitada}} * 100$	Medir el nivel y cantidad de información suministrada a estudiantes en cuanto la información recibida por medio de las siguientes actividades: 1. Suministrar la información solicitada por agentes externos e internos. 2. Efectuar una comunicación clara, transparente e idónea que garantice la buena imagen de la institución.	Comunicación y prensa Funcionario encargado	constante	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Página web.</li> <li>➤ Correo electrónico</li> <li>➤ Circulares internas.</li> <li>➤ Publicidad radial y televisiva.</li> <li>➤ Medio físico</li> </ul>
10	Aplicar un óptimo Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control.	Indicador de integridad y transparencia.  Indicador de gestión ética	% de procesos evaluados y mejorados.  $\frac{\text{procesos evaluados}}{\text{total de procesos programados para evaluar}} * 100$  $\frac{\text{procesos mejorados}}{\text{procesos totales deficientes}} * 100$	Medir el nivel de mejoramiento frente a los procesos de calidad con la Realización de control estratégico, control de gestión y control de evaluación en cada departamento administrativo, con cada empleado, proveedor y cliente de la institución.	Consejo superior universitario. Rectoría. SIG Funcionario encargado	trimestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Correo electrónico</li> <li>➤ Circulares internas.</li> </ul>

11	Asegurar la propiedad intelectual y derechos de autor	Indicador de integridad y transparencia	<p>% de actividades eficaces para la protección intelectual</p> $\frac{\text{mecanismos implementados}}{\text{total de mecanismos planteadas}} * 100$ $\frac{\# \text{ de procesos plagiados}}{\text{procesos presentados}} * 100$	<p>Medir el aseguramiento de los procesos realizados en la universidad tales como información de confidencialidad, tesis de grado, y de más información privilegiada de estudiantes, egresados y proveedores mediante la implementación de mecanismos que regulen y protejan dicha información</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rectoría</li> <li>➤ Oficina de jurídica</li> <li>➤ Oficina de talento humano</li> <li>➤ Contratación</li> <li>➤ Biblioteca</li> <li>➤ CIADTI</li> </ul>	trimestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Página de la universidad</li> <li>➤ Correos electrónicos</li> </ul>
----	---	---	--	--	--	------------	--

Los indicadores aquí plasmados serán utilizados una vez se implemente el Código de Buen Gobierno en la Universidad de Pamplona, con el fin de medir la eficiencia en cuanto al cumplimiento de las políticas y requerimientos exigidos en el código

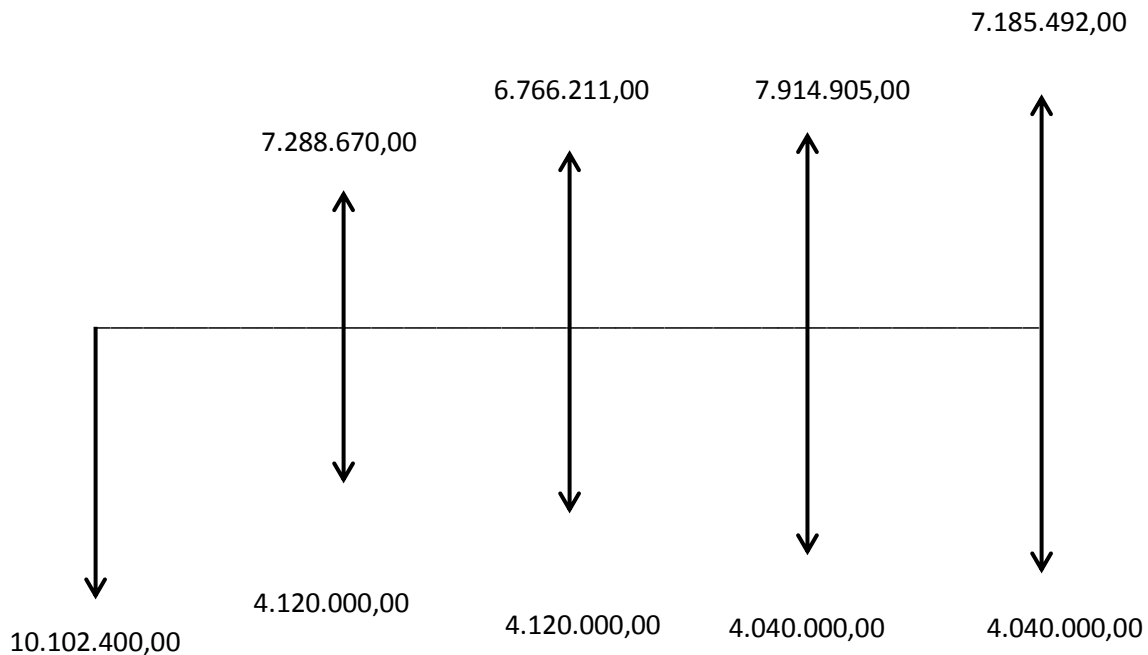
## ANÁLISIS DE COSTOS/BENEFICIOS DE LA POLÍTICA CERO PAPEL

INVERSIÓN	personal	tiempo	sueldo	costo	total
creación base de datos	2	3 meses	\$1.500.000mes		\$ 9.000.000
equipos para guardar archivos	100			\$11.024 ud	\$1.102.400,00

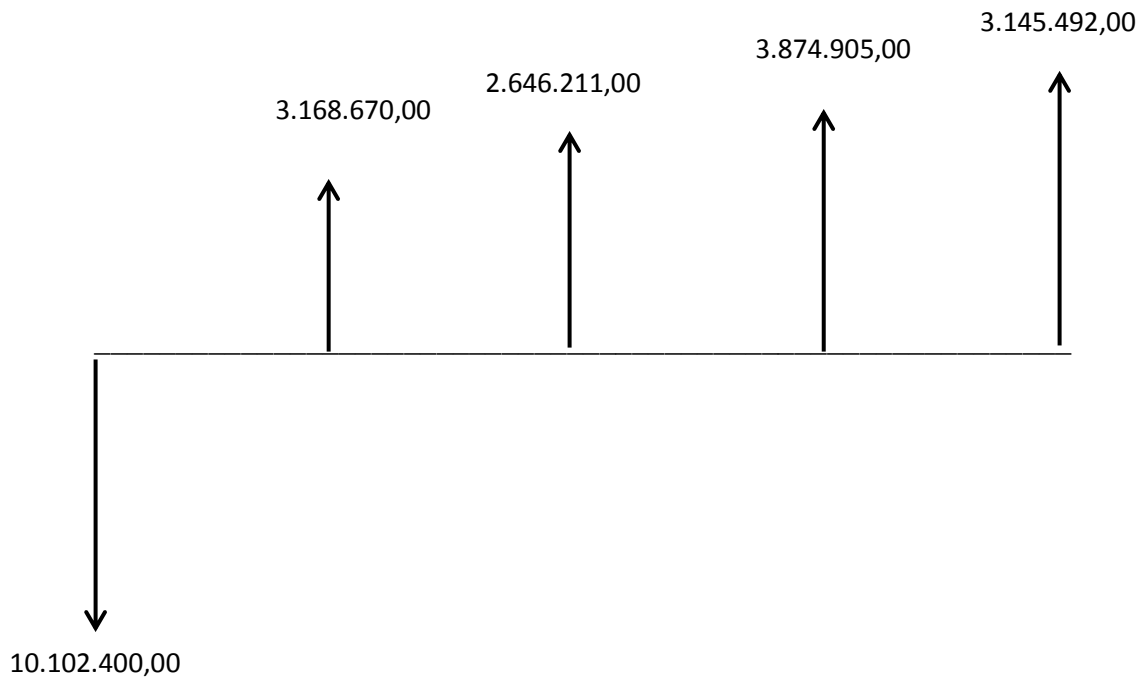
EGRESOS	CANTIDAD	HORA
capacitaciones	32	\$ 80.000,00
personal	2	\$1.300.000

INGRESOS	valor ud
Tóner	\$ 258.507,00
carpetas caja de archivo	\$ 6.270,00
carpetas colgante	\$ 2.880,00
carpeta guía blanca	\$ 1.756,00
carpeta legajadora	\$ 2.358,00
cartuchos de tinta hp	\$ 123.178,00
cartuchos EPSON	\$ 123.463,00
PLOTER	\$ 125.666,00
Cinta	\$ 3.632,00
caja de CLIPS	\$ 2.950,00
Folder	\$ 8.061,00
Inyectores	\$ 228.420,00
papel oficio	\$ 16.121,00
papel carta	\$ 13.185,00

### FLUJO DE CAJA BRUTO



## FLUJO DE CAJA NETO



## VALOR PRESENTE NETO

$$VPN = \frac{3.168.170}{(1,012)^1} + \frac{2.646.211}{(1,012)^2} + \frac{3.874.905}{(1,012)^3} + \frac{3.145.942}{(1,012)^4} - 10.102.400 = 2.350.080$$

	I
tasa interés dada	1.20
TIR	10%
TIR	10,3%

$$VPN = \frac{3.168.170}{(1,10)^1} + \frac{2.646.211}{(1,10)^2} + \frac{3.874.905}{(1,10)^3} + \frac{3.145.942}{(1,10)^4} - 10.102.400 = 24.699,97$$

$$VPN = \frac{3.168.170}{(1,103)^1} + \frac{2.646.211}{(1,103)^2} + \frac{3.874.905}{(1,103)^3} + \frac{3.145.942}{(1,103)^4} - 10.102.400 = -30.920,93$$

## TASA INTERNA DE RETORNO

Para calcular la tasa interna de retorno se suma los ingresos y restan los egresos obteniendo el valor presente el cual tiende a cero, para este cálculo se deben Escoger dos tasas de interés consecutivas, donde la tasa menor utilizada me arroje un valor positivo y la tasa mayor me arroje un valor negativo, donde ambos resultados tiendan a cero.

$$TIR = 0,10 + (0,103 - 0,10) * \frac{24.699,97}{55.620,9} = 0,1013 \cong 10,13\%$$

## TASA DE RECUPERACIÓN CONTABLE

La tasa de recuperación contable me permite saber en que porcentaje se recupera la inversión

$$TRC = \frac{0,1655}{1 - \left(\frac{1}{(1,1655)^4}\right)} = 0,3613 \cong 36,13\%$$

- Mensualmente se recupera el 36,13% de la inversión

## PERIODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN

Con este cálculo se da a conocer el tiempo de recuperación de la inversión

$$PRF = \frac{1}{0,3613} = 2,7677$$

- la inversión se recupera en 2 años 8 meses y 23 días

## RELACIÓN C/B

La viabilidad de un proyecto se mide de la siguiente manera

Razón C/B < 1 viable

C/B = 1 equilibrio

C/B > 1 no viable

$$\frac{C}{B} = \frac{10.102.400}{12.835.278} = \mathbf{0,78}$$

**0,78 < 1 VIABLE**

Teniendo en cuenta los requerimientos exigidos por la universidad se puede observar que los costos utilizados son pocos y hacen referencia a las capacitaciones realizadas para el ente administrativo en cuanto a los ingresos se puede observar el ahorro producido como beneficio para la institución, por tales razones la razón costo beneficio es viable arrojando un valor de 0,78 el cual es menor a 1 lo que significa que la aplicación de la política cero papel es bueno hacerla pues aparte de la gran ayuda al ambiente se ahorra dinero en la institución.

## 6.2 CRONOGRAMA

Actividad	mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Reunión de sensibilización y autoevaluación				
Reunión con cada directivo (Matriz de autodiagnóstico)				
Acciones para cerrar brechas (plan de acción)				
Asignación de responsables y compromisos				
Redacción de las políticas del CBG				
Indicadores de gestión				
Recolección de requerimientos en la universidad				
Análisis costo beneficio				

1. Se empezó con la primera etapa para la creación del código de Buen Gobierno de la universidad, la cual fue la sensibilización, se hizo una reunión con todos los directivos de las dependencias de la universidad con el fin de dar a conocer la importancia y los múltiples beneficios de la creación e implementación del código, en esta reunión se acordó publicar un banner y un folleto referente al tema y así mismo se dieron las pautas para la siguiente etapa.
2. Se programó un cronograma de reuniones con cada directivo para hablar sobre las políticas de buen gobierno y contratar el porcentaje de cada una de ellas y así hacer el autodiagnóstico mediante una matriz sobre la situación actual de la institución.
3. Mediante un plan de acción y teniendo en cuenta el punto de vista de los directivos se plantearon acciones dentro del mismo para así comprometer a la universidad con la ejecución de los requerimientos del CBG
4. La asignación de responsables se hizo dependiendo la labor y cargo de cada directivo, adecuando sus oficinas a los requerimientos exigidos por el CBG para así comprometer a cada dependencia de los lineamientos y directrices establecidas
5. Se hizo la redacción del documento base del código de buen gobierno de cada uno de los requerimientos exigidos, estipulando compromisos acorde a los lineamientos y objetivos misionales de la institución.
6. Se redactaron indicadores de gestión ética, integridad y transparencia, de comunicación, y de satisfacción al cliente, con el fin de medir la eficiencia de las acciones y compromisos que se redactaron en el CBG.

7. Se pidió el requerimiento necesario para plantear el análisis costos beneficio de la política cero papel, donde se metió: (resma de papel, toners de tinta, carpetas de archivo, y otros requerimiento necesarios para la gestión documental, así como la inversión que se deberá hacer para implementar la política mencionada).
8. Se hizo el pronóstico para los flujos de caja y se prosiguió hacer el cálculo pertinente para el análisis COSTO-BENEFICIO



## CONCLUSIONES

El código de buen gobierno es una herramienta esencial para la construcción de un clima organizacional sano basado en valores, principios, y conocimientos para la transparencia de la institución. La realización de las etapas del código de buen gobierno en la Universidad de Pamplona y la redacción de los requerimientos incluidos en este han propiciado un nivel de responsabilidad en la administración universitaria debido al compromiso que se adquirió para el cumplimiento de las acciones plasmadas.

La construcción del código de buen gobierno en la Universidad de Pamplona fue fundamental ya que con este se dan los mecanismos para que el proceso de gobernabilidad se rija de manera confiable, responsable y eficaz para así garantizar la calidad en los procedimientos institucionales. Además es esta la pauta primordial para la implementación del mismo mediante acto administrativo lo que conllevará a fortalecer el compromiso con los diferentes funcionarios de la institución.

Con las etapas realizadas para la creación del código de buen gobierno se pudo evidenciar que los directivos de cada dependencia de la universidad adquirieron compromisos importantes para las buenas prácticas de gobiernos basadas en sistemas de gestión, calidad, información, responsabilidad social y atención al ciudadano, la sensibilización y acciones plasmadas ayudaron a organizar las funciones de los directivos para darle cumplimiento a cada requerimiento con el fin de catalogar porcentajes de avance en cuanto a la eficiencia de las actividades competentes para la culminación del documento mejorando el sistema integral de la universidad.

En cuanto al análisis realizado de costos- beneficios para la implementación de la política cero papel en la institución se pudo observar que los resultados de estos son realmente significativos, el análisis de costos dio un resultado benéfico para la institución debido a que el ahorro es bastante numeroso y la inversión realizada puede recuperarse en un tiempo corto, aparte de esto también que se adquiere un compromiso de responsabilidad frente al medio ambiente cumpliendo así con el requerimiento exigido por el código de buen gobierno.

Finalmente es recomendable la implementación del código para así formalizar el compromiso en la institución.

## RECOMENDACIONES

Como primera instancia se recomienda de forma primordial que se implemente mediante acto administrativo el código de buen gobierno en la universidad de Pamplona para así cumplir con las obligaciones exigidas por el Ministerio de Educación Nacional, y de esta manera se evidencie el cumplimiento de las políticas realizadas mediante los indicadores de gestión formulados, con el cual se medirá la eficiencia del código en la institución.

De igual forma se recomienda la implementación de la política cero papel en la institución debido a que la inversión que se debe realizar se puede recuperar en un tiempo corto y el ahorro que se genera es mayor a los costos realizados, esto ayudara en el rendimiento de los recursos financieros de la institución y al mejoramiento en el sistema de gestión documental.

El cumplimiento de las políticas del código generara una institución, integra, eficiente y transparente, que conllevara a una buena gestión de calidad brindando así confianza a los grupos de interés pertenecientes a la institución desarrollando buenas prácticas de gobierno e impulsando el desarrollo estratégico en la Universidad de Pamplona.


## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Educación Nacional, Memorias Taller Diseño e Implementación de Códigos de Buen Gobierno, Bogotá, D.C, 4 y 6 de diciembre de 2012 (pág. 21)
2. JAHV MCGREGOR S.A. Guía para la implementación de Códigos de Buen Gobierno para Instituciones Superiores. Ley de Educación Superior – Ley 30 del 28 de diciembre de 1992. Capítulo II. Objetivos. Artículo 6.
3. RESTREPO ABONDANO José Manuel, TRUJILLO DÁVILA María Andrea, GUZMÁN VÁSQUEZ Alexander, Guía para la creación e implementación de Códigos de Buen Gobierno en Instituciones de Educación Superior, Gobierno Corporativo en las Instituciones de Educación Superior en Colombia, Colegio de Estudios Superiores de Administración –CESA, noviembre de 2012. (pág. 22)
4. Subdirección de apoyo a la Gestión de Instituciones de Educación Superior, Guía para la implementación de Códigos de Buen Gobierno para Instituciones de Educación Superior. -Bogotá, Colombia, 2013
5. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico, Guía para la implementación de Códigos de Buen Gobierno para Instituciones de Educación Superior.- 2006
6. MARTÍNEZ TAPIA Alejandra carolina, Análisis costo-beneficio-. {en línea}. {6 de noviembre del 2013}. Disponible en: ([es.slideshare.net/alejandramartineztapia/analisis-costo-beneficio](http://es.slideshare.net/alejandramartineztapia/analisis-costo-beneficio))
7. VAQUIRO José Didier. “pymes futuro, gerencias, finanzas, proyectos: relación costo-beneficio”, {2006-2007}. Revisado {23 de febrero 2010}. Disponible en: ([www.pymesfuturo.com/costobeneficio.html](http://www.pymesfuturo.com/costobeneficio.html))
8. Pontificia Universidad Javeriana. Código de buen gobierno {Marzo 2010}. Artículo N° 525. Disponible en: ([www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/codigobuengobierno.pdf/83be692b-e225-4633-84c9-c51b2c8bcaea](http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/codigobuengobierno.pdf/83be692b-e225-4633-84c9-c51b2c8bcaea))
9. Universidad de Antioquia, Medellín- Código de Buen Gobierno, {diciembre de 2008}. Disponible en: ([www.escuelagobierno.org/inputs/Declaracion%20sobre%20politicasy%20compromisos%20UDEA%2005032009.pdf](http://www.escuelagobierno.org/inputs/Declaracion%20sobre%20politicasy%20compromisos%20UDEA%2005032009.pdf))

10. Universidad Pontificia Bolivariana, código de buen gobierno. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana Código de Buen Gobierno-2009 Medellín – Colombia. Disponible en:  
([www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GP\\_REPOSITORIO\\_IMAGENES/P\\_G\\_RIMG\\_MEDELLIN/CODIGO%20DE%20BUEN%20GOBIERNO.PDF](http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GP_REPOSITORIO_IMAGENES/P_G_RIMG_MEDELLIN/CODIGO%20DE%20BUEN%20GOBIERNO.PDF))
  
11. Universidad del Cauca, Código de Ética y Buen Gobierno. {15-05-2014}. Disponible en: [www.unicauca.edu.co/versionP/sites/default/files/files/codigo-etica-buen-gobierno-unicauca.PDF](http://www.unicauca.edu.co/versionP/sites/default/files/files/codigo-etica-buen-gobierno-unicauca.PDF)

## ANEXOS

### ANEXO A: acta de reunión con directivos

	<b>Acta de Reunión</b>	<b>Código</b>	FAC-08 v.01
		<b>Página</b>	1 de 4

#### ACTA No 009

#### GENERALIDADES

Fecha: 20 Septiembre de 2016    Hora: 3:30 pm    Lugar: Oficina de Planeación

#### ASUNTO

Retroalimentación al proceso de elaboración del código de buen gobierno, revisión y validación de la matriz autoevaluación.

#### PARTICIPANTES

Nombres	Rol
Mariela Villamizar Vera	Directora Presupuesto
Dalgy Brigitte Florez	Directora Planeación
Carlos Andres Gualdron	Vicerrector de Investigaciones
Oscar Fiallo Soto	Vicerrector Académico
Merlin Milderd Jaimes Vera	Director Talento Humano
Esperanza Gamboa Gamboa	Directora Control Interno
Avilio Villamizar Estrada	Director CIADI
Maria Victoria Bautista B.	Sistema Integrado de Gestión
José Vicente Carvajal	Director Control interno disciplinario
Maylin Arevalo Prado	Pasante Planeación
Yenny Marithza Quiroga Molano	Contratista

#### INVITADOS

Nombres	Rol
---------	-----

#### AUSENTES

Nombres	Rol
Fredy Solano Ortega	Vicerrector Administrativo y Financiero
Wilmer Alexander Isidro Correa	Director de Almacén
José Luis Jaimes	Director Atención al Ciudadano
Yorcley Angarita	Pagaduría
Rosmira del Rosario Ramón	Recursos Bibliográficos

#### AGENDA

1. Retroalimentación del proceso de construcción del Código de Buen Gobierno, en cuanto a la sensibilización sobre la importancia, normatividad y etapas que exige la guía de CBG para IES. (Sensibilización)
2. Revisión de la matriz de autoevaluación existente para validación.
3. Lecturas de las actas anteriores para su respectiva aprobación y firma.

#### DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Se da inicio a la presente reunión dando la bienvenida a todos los asistentes y posteriormente se realiza la presentación de quien a partir del mes de septiembre apoyara el proceso de Código de Buen Gobierno en el área de planeación de la



## Acta de Reunión

Código FAC-08 v.01

Página 2 de 4

Universidad, quien será la contratista Yenny Marithza Quiroga Molano con el apoyo de la pasante Maylin Arévalo Prado.

Acto seguido y dando alcance a la agenda programada para la presente reunión se inició con la Retroalimentación:

Con los invitados existentes se realizó la debida retroalimentación del proceso para construcción del Código de Bueno Gobierno con el siguiente contenido:

- ¿Qué es el Código de Bueno Gobierno?
- Objetivo
- Actores beneficiarios
- Principales contenidos del Código de Bueno Gobierno
- Explicación de la fase de creación e implementación.
- Avances realizados de las etapas o fases.
  
- Etapas por realizar.

ETAPA	ACTIVIDADES REALIZADAS
1° etapa: Sensibilización.	Acta 001 –Importancia (-Diagnostico preliminar y elaboración lista de chequeo)
2° etapa: Autodiagnóstico	Matriz de autoevaluación ( Borrador de matriz)
	Existe borrador del CBG sin tener en cuenta las etapas para la creación estipulada en la guía.

Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo a sugerencias de la oficina de control Interno en hallazgos realizados se sugirió empezar nuevamente con el desarrollo

ETAPA	ACCIONES PENDIENTES
3° etapa	Plan de Acción
4° etapa	Ejecución del Plan de Acción
5° etapa:	Formalización y adopción del código de buen gobierno.
6° etapa	Socialización y Divulgación
7° Etapa	Revisión y mejoramiento
8° etapa	Seguimiento a través de indicadores

de las etapas, todo esto debido a que los insumos que se encuentran como prueba documental de la construcción no cuenta con la estructura o realización de las etapas que la guía de CBG sugiere para su elaboración.





## Acta de Reunión

Código FAC-08 v.01

Página 3 de 4

En vista de lo anterior la Doctora Esperanza Gamboa sugiere que la etapa de sensibilización no se puede enfocar únicamente a los Directivos sino a toda la comunidad educativa, la cual se puede realizar por medio de folletos, carteleras o publicaciones en la página.

La doctora Dalgy Brigitte Flórez, manifiesta que esta sensibilización se ha venido realizando en la página Web de la Universidad de Pamplona por medio de la Dependencia de Planeación, en atención al ciudadano por el link de transparencia, en ella se encuentra publicado todo lo relacionado con la importancia y objeto de la construcción del Código de Buen Gobierno y las normas que tienen correlación con ella.

Acto seguido se prosigue con el segundo punto relacionado en la agenda:

1. Revisión de la matriz por parte de los líderes o jefes de cada dependencia, para la respectiva validación de la misma.

Se realiza la presentación de la matriz de autoevaluación existente se les indica a todos los presentes que de acuerdo a la lista de chequeo realizada por la compañera que venía liderando dicho proceso María Alejandra se dejaron unos responsables por cada política o elemento para que ellos indicaran el porcentaje de creación e implementación.

Que según los porcentajes visualizados en ella se necesita que cada líder verifique si estos porcentajes son los que realmente se van a trabajar.

Así las cosas todos los directivos presentes manifiestan que es importante que por parte de planeación que es la oficina encargada de liderar la construcción del CBG, se realice un cronograma con cada uno de los Directivos involucrados y que posterior a cada reunión se envíe las políticas a trabajar para que cada oficina las analice y sepa documentarse para el desarrollo de la matriz.

Acto seguido se prosigue con el último punto agendado:

3. Teniendo en cuenta que existen seis actas del proceso de la elaboración del CBG del año 2016, realizadas por la contratista María Alejandra Silva Cifuentes de las cuales algunos participantes faltan por firma de aprobación del acta existiendo la lista de asistencia a las mismas, se les pregunta a todos los asistentes y teniendo en cuenta que al proceso debe ser nuevamente realizado, los presentes en la reunión manifiestan que no es procedente la firma de las mismas pero que si deben guardarse como soporte documental especificando en ellas que existe una lista de asistencia que da cuenta que directivos estuvieron presentes en ese proceso.

Encontrándose agotado el orden del día se da por terminado la presente reunión a las 4:30 pm, aprobando el contenido en cada una de sus partes.



Acta de Reunión

Código FAC-08 v.01

Página 4 de 4

ACTIVIDADES PROPUESTAS – PENDIENTES


1. Realizar cronograma de reunión con cada directivo para dejar en firme la matriz de autoevaluación con respecto a la creación e implementación en porcentaje de cumplimiento.
2. Realizar las respectivas citaciones enviando con anterioridad a la reunión las políticas a trabajar con cada líder.
3. Enviar correo a los que no asistieron a la reunión y demás directivos informándoles el desarrollo y acuerdos que se pactaron.

APROBACIÓN DEL ACTA

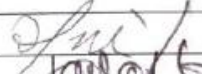
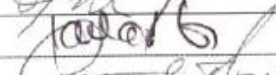
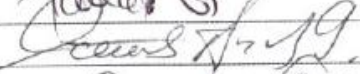
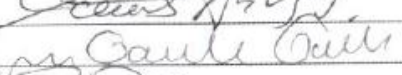


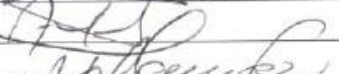

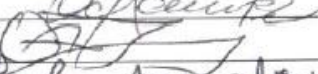
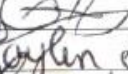
Asistentes	Firma
Mariela Villamizar Vera	<i>[Handwritten Signature]</i>
Dalgy Brigitte Florez	<i>[Handwritten Signature]</i>
Carlos Andres Gualdron	<i>[Handwritten Signature]</i>
Oscar Fiallo Soto	
Merlin Mildred Jaimes Vera	<i>[Handwritten Signature]</i>
Esperanza Gamboa Gamboa	
Avilio Villamizar Estrada	
María Victoria Bautista B.	
José Vicente Carvajal	<i>[Handwritten Signature]</i>
Maylin Arevalo Prado	<i>[Handwritten Signature]</i>
Yenny Marithza Quiroga Molano	<i>[Handwritten Signature]</i>



ANEXO B: Lista de asistencia

	<b>Control de Asistencia</b>	Código	FGH-07 v.02
		Página	1 de 1

FECHA: 20 SEPTIEMBRE DE 2016 ASUNTO: RETROALIMENTACION DEL PROCESO DE ELABORACION DEL CBG  
SOCIALIZACION DE LA MATRIZ DE AUTOEVALUACION.

No	NOMBRE DEL ASISTENTE	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Sterling Eildred Saines P.	Directora	Talento Humano	
2	Manela Villamizar Vera	Directora	presupuest	
3	Carlos Andres Gualdron	Vicereactor	Investigación	
4	Erigen Ocaña Ocaña	Directora	P. Trabajo	
5	JOSE VICENTE CARVAJAL	DIRECTOR	CIDISCIPLINARIO	
6	AVILIO VILLAMIZAR ESTRADA	Directora	CIADTI	
7	Alonso Leonardo BAUSTISTA B	ARLON SIB	SIB	
8	Oscar Fiallo Soto	Vicedecano	VICEDECANATO	
9	Maylin Arevalo Prado	Asistente	Planeación	
10	Yenny Maritza Quiroga Holano	Contactista	Planeación	

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

*“Por la confianza, la eficiencia y la integridad de nuestra institución”.*

**PRINCIPIOS**

- 1** Transparencia y Rendición de Cuentas
- Gestión pública efectiva **2**
- 3** Participación y servicio al ciudadano
- 4** Vocación por el servicio público
- Estrategia de lucha contra la corrupción **5**

Institución de Educación sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional

educación de calidad EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia

Una Universidad incluyente y comprometida con el desarrollo integral

ANEXO D: Acta plan de mejoramiento oficina de planeación

	Acta de Reunión	Código	FAC-08 v.01
		Página	1 de 6

**ACTA No 008**

**GENERALIDADES**

<b>Fecha:</b> 12 Septiembre de 2016	<b>Hora:</b> 3:00 pm	<b>Lugar:</b> Oficina de Planeación
-------------------------------------	----------------------	-------------------------------------

**ASUNTO**

Reunión de grupo de mejoramiento oficina de Planeación, con el fin de plantear las mejoras a los hallazgos realizados por la oficina de Control Interno a los avances del Código de Buen Gobierno y Rendición de cuentas.

**PARTICIPANTES**

Nombres	Rol
Dalgy Brigitte Flórez Acevedo	Directora Oficina de Planeación
Yuleth Rocio Herrera Ruiz	Profesional Universitario
Alix Torres Vera	Técnico Administrativo
Mónica Enith Salanueva Abril	Orden de Prestación de Servicios
Yoicy del Carmen Robledo Palomino	Orden de Prestación de Servicios
Yenny Marithza Quiroga Molano	Orden de Prestación de Servicios
Maylin Yesneira Arévalo Prado	Pasante

**INVITADOS**

Nombres	Rol

**AUSENTES**

Nombres	Rol

**AGENDA**

Presentación de hallazgos y programación de ajustes de actividades relacionadas con el plan de mejoramiento solicitado por la oficina de Control Interno en lo correspondiente al Código de Buen Gobierno y Rendición de Cuentas.

**DESARROLLO DE LA REUNIÓN**

Se da inicio a la reunión con el grupo de mejoramiento de la oficina de Planeación, haciendo la presentación por parte del profesional Yenny Marithza Quiroga Molano encargada de las actividades de Código de Buen Gobierno y Rendición de Cuentas de los hallazgos encontrados por la oficina de Control Interno con respecto a las actividades que hay que cumplir y se encuentran retrasadas a la fecha:

Se continua mostrando el documento de Hallazgos de Código de Buen Gobierno de los cuales se muestran las siguientes etapas:

• **PRIMERA ETAPA: SENSIBILIZACIÓN**



	<b>Acta de Reunión</b>	<b>Código</b>	FAC-08 v.01
		<b>Página</b>	2 de 6

**Hallazgos:**

- a) -No se evidencia la realización de esta etapa la cual debía realizarse mediante algunas de las siguientes acciones**  
**b) -Talleres de identificación de beneficios de la implementación de CBG**

En atención al literal a y b , el grupo de mejoramiento de la oficina de Planeación encabezado por la Doctora Dalgy Brigitte Flórez Acevedo Directora de la Oficina de Planeación , manifiestan que de acuerdo con los soportes de actas que se encuentran en la Oficina de Planeación se han realizado reuniones con los líderes de los procesos dando cumplimiento en lo correspondiente a los hallazgos presentados mediante las actas :

Acta 001 de 10 mayo de 2016 hasta el acta 006 del 28 de junio de 2016

Por lo anterior la profesional Mónica Enith Salanueva Abril manifiesta que esta actividad habría que informarla en el menor tiempo posible a la Oficina de Planeación para que replanteen los hallazgos teniendo en cuenta lo anteriormente dicho adjuntando actas del desarrollo del mismo.

- c) -Conversatorio de las debilidades, fortalezas y oportunidades de mejora en el proceso de creación de CBG**

De acuerdo a las reuniones realizadas con los líderes de los procesos se evidencia mediante actas 002 hasta el acta 006 un trabajo de construcción del objetivo del Código de Buen Gobierno con los aportes de los asistentes.

Por lo cual es esta actividad se sugirió por parte del equipo de trabajo informar a la oficina de Control interno para replantear el hallazgo.

- d) -Taller de análisis de experiencias exitosas en las diferentes IES.** No aplica solicitando replantear el hallazgo. El ministerio como garante del proceso es quien debe hacer el análisis de estas experiencias una vez elaborado los Códigos de Buen Gobierno de las entidades.

- e) Conversatorios de contenidos, alcances y recursos.**

De acuerdo a las reuniones realizadas con los líderes de los procesos se evidencia mediante actas 002 hasta 006 que se realizó un trabajo de construcción del objetivo del Código de Buen Gobierno con los aportes de los asistentes.

**• SEGUNDA ETAPA: AUTODIAGNÓSTICO**

	<b>Acta de Reunión</b>	<b>Código</b>	FAC-08 v.01
		<b>Página</b>	3 de 6

a) *Se evidencia la construcción de la lista de chequeo Elementos del Código de Buen Gobierno, la cual se validó frente al documento proyectado del CBG de lo cual se evidencia que se incluyeron todos los contenidos propuestos en la Guía para la Implementación de Códigos de Buen Gobierno en las Instituciones de Educación Superior. Sin embargo no se evidencia la construcción de la Matriz de Autodiagnóstico, la Medición del Nivel de Avance o Desarrollo, el análisis de Debilidades y Fortalezas o la identificación de Oportunidades de mejora, pasos necesarios para el autodiagnóstico.*

En este punto Maylin Yoncira Arévalo Prado presente que apoya el proceso de CBG manifiesta que revisado el material de desarrollo del Código de Ética de buen Gobierno Respecto a la evidencia de la segunda etapa, esta matriz si existe.

Prosigue la funcionaria Mónica Enith Salanueva Abril manifiesta que esta matriz fue validada por el Ministerio de Educación Nacional y que para dar cumplimiento a esta etapa habría que adjuntar dicha matriz.

#### • TERCERA ETAPA: PLAN DE ACCIÓN

*No se evidencia la creación del plan de acción. De acuerdo a los resultados del matriz Autodiagnóstico se realizara el Plan de acción para corregir las debilidades detectadas.*

En lo correspondiente a la tercera etapa el grupo de mejoramiento de la oficina le indica a la Profesional encargada de apoyar estas acciones de establecer fechas aterrizadas para dar cumplimiento una vez se halla socializado nuevamente la matriz Autodiagnóstico.

#### • CUARTA ETAPA: EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

a) *No se evidencia la ejecución del Plan de acción debido a que a la fecha no existe el mismo.*

b) *La ejecución depende de la acción anterior.*

#### • QUINTA ETAPA: FORMALIZACIÓN Y ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO.

#### • SEXTA ETAPA: SOCIALIZACIÓN

#### • OCTAVA ETAPA: SEGUIMIENTO A TRAVÉS DE INDICADORES DE GESTIÓN

Respecto de las etapas cuarta la octava etapa se propone replantear cronograma según reunión programada para el día 19 de septiembre en cuanto a sensibilización y análisis de matriz de autodiagnóstico para así proceder con el

	<b>Acta de Reunión</b>	<b>Código</b>	FAC-08 v.01
		<b>Página</b>	4 de 6

plan de acción y formalización, diagnóstico del CBG su socialización y seguimiento.

Teniendo en cuenta que de los hallazgos presentados respecto del Código de Buen Gobierno y habiéndose definido el material y el avance realizado a la fecha se establecieron tareas de organización para el desarrollo de las etapas correspondientes.

Acto seguido se expone hallazgos encontrados por parte de la Oficina de Control Interno en lo correspondiente a Rendición de Cuentas y la construcción que se deberá realizar para el plan de mejoramiento.

La descripción de cada una de las actividades anteriores se encuentra en la lista de chequeo realizada para la evaluación de las mismas.

2. En lo referente a los hallazgos de la **Estrategia de Rendición de Cuentas** se evidencia que el Componente 3 del Plan Anticorrupción está diseñado del tal forma que establece actividades de acuerdo a lo estipulado en el numeral 3 del Manual Único de Rendición de Cuentas. Sin embargo, según el orden establecido dentro del mismo, no se cumplió con el paso uno referente al análisis del estado del proceso de Rendición de Cuentas en la entidad ejecutando las siguientes acciones:

- a. Diagnóstico de RdC en la entidad
- b. Caracterización de Ciudadanos y Grupos de Interés. ( el documento se encuentra en proceso de elaboración)
- c. Identificación de necesidades de Información de los actores.
- d. Identificación de la capacidad operativa y la disponibilidad de recursos.


En lo referente a esta Actividad se propone revisar el material físico y magnético con él que cuenta la oficina de Planeación para desarrollar las actividades estableciendo un cronograma para dar estricto cumplimiento a dichas fechas.

Sin embargo por parte de la funcionaria Yulieth Roció Herrera Ruiz y Mónica Enith Salanueva Abril hacen una explicación sobre las tres clases de informes como

- 1) INFORME DE LA ESTRATEGIA RENDICION DE CUENTAS
- 2) INFORME DE GESTION
- 3) AUDIENCIA PUBLICA

- ✓ En el primer punto indican que este se elabora para saber cómo se hace el informe de rendición de cuentas cuales son las estrategias que se van a tener en cuenta para realizar el Diagnostico, la caracterización, y proponer otras actividades para el desarrollo de la misma.



	<b>Acta de Reunión</b>	<b>Código</b>	FAC-08 v.01
		<b>Página</b>	5 de 6

- ✓ En el segundo punto indican que el informe de Gestión es cuando se va a empezar a construir y a solicitar información para la misma y así consolidarlo de acuerdo al plan de acción planteado.
- ✓ En el tercer punto con respecto a la Audiencia Pública es mostrar todo el productor realizado o la Gestión realizada a toda la comunidad estudiantil, de padres de familia, órganos de control y demás ciudadanos interesados en el tema.

Por lo anterior para la realización de estas tareas y teniendo en cuenta el manual de Rendición de cuentas se deberá realizar el análisis DOFA de la rendición de cuentas anterior, establecer fechas para la elaboración, la respectiva Caracterización de ciudadanos y grupos de interés. (Señalar avances), la identificación de necesidades de información de los actores y la identificación de la capacidad operativa y la disponibilidad de recursos, estableciendo fechas en cada uno de ellas.

Teniendo en cuenta que cada una de las temas en lo referente al a la Estrategia de la Rendición de cuentas ya ha sido abordado y que se han establecido las indicaciones correspondientes, se da por terminada la presente reunión, a las cinco y treinta y dos 5:32 pm del 12 de septiembre de la presente anualidad.

**ACTIVIDADES PROPUESTAS – PENDIENTES**

Realizar por parte del Profesional Universitario encargado de las estrategias plasmadas en la presente acta solicitar el replanteamiento de los hallazgos a Control Interno y presentar el respectivo plan de mejoramiento de las actividades que faltan por desarrollar con fechas para la entrega de los productos

<b>APROBACIÓN DEL ACTA</b>	
<b>Asistentes</b>	<b>Firma</b>
DALGY BRIGITTE FLÓREZ ACEVEDO	<i>Dalgy B flores A.</i>
YULIETH ROCIO HERRERA RUIZ	<i>Yulith Rocio Herrera Ruiz</i>
ALIX TORRES VERA	<i>Alix Torres Vera</i>
MONICA ENITH SALANUEVA ABRIL	<i>Monica Enith Salanueva Abril</i>
YOICY DEL CARMEN ROBLEDO PALOMINO	<i>Yoicy del Carmen Robledo Palomino</i>
MAYLIN YESNEIRA ARÉVALO PRADO	<i>Maylin Yesneira Arévalo Prado</i>
YENNY MARITHZA QUIROGA MOLANO	<i>Yenny Marithza Quiroga Molano</i>

ANEXO E: Fotografía reunión con directivos



---

*GUIA PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (2013). BOGOTA.*