

**ESTRATEGIAS PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN, CULTURA Y VIDA**



**Oficina Asesora de Planeación
Grupo de Apoyo
Medellín, 2013**

CONSEJO DIRECTIVO

CLAUDIA PATRICIA RESTREPO MONTOYA
Delegado del señor Alcalde del Municipio de Medellín

EDITH CECILIA URREGO
Delegada de la Señora Ministra de Educación Nacional

MARÍA EUGENIA ESCOBAR DE SIERRA
Designada del señor Presidente de la República

MAURICIO MORALES SALDARRIAGA
Rector

LUIS JAVIER ARROYAVE MORALES
Representante de los Exrectores Universitarios

CARLOS IGNACIO GALLEGO PALACIO
Representante Del Sector productivo

CLARA MONICA ZAPATA JARAMILLO
Representante De las Directivas Académicas

MARLON RINCON FULLA
Representante De los Profesores (Principal)

CANDIDO EUCLIDES NOVOA OVIEDO
Representante De los Estudiantes (Principal)

SERGIO ROLDÁN GUTIÉRREZ
Secretario General

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

COMITÉ RECTORAL

MAURICIO MORALES SALDARRIAGA
Rector

RUBY MONSALVE HERRERA
Vicerrectora Administrativa

JUAN GUILLERMO RIVERA BERRIO
Vicerrector Académico

SANDRA MARÍA HERRERA CASTAÑO
Jefe Oficina Asesora de Planeación

SERGIO ROLDÁN GUTIÉRREZ
Secretario General

JUAN GUILLERMO MAZO GONZALEZ
Jefe Oficina Asesora de Internacionalización

WILLIAM ALZATE SEGURA
Director Operativo de Investigación

LILIANA RESTREPO VILLA
Directora Operativa de Extensión

DIANA GARCIA OSORIO
Comunicaciones

JUAN PABLO ARBOLEDA GAVIRIA
Jefe Oficina de Control Interno

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

IN FABULIS

Un ratón, sobra decir curioso, mirando por un agujero en la pared de la casa en la cual se hospeda, ve a un granjero y a su esposa abriendo un paquete. Pensó para sí: -Qué tipo de comida disfrutaré esta noche-. Quedó aterrorizado al darse cuenta que la caja contenía una trampa para ratones. Casi con el corazón en la boca, fue corriendo hasta el patio de la granja a advertir a los demás animales:

- ¡Hay una ratonera en la casa! ¡¡¡Una ratonera en la casa!!!

La gallina, que estaba cacareando y escarbando, levantando la cabeza, al paso del ratón, casi sin inmutarse, le dijo:

- Discúlpeme Sr. Ratón, yo entiendo que es un gran problema para usted... pero no me perjudica en nada; no es mi problema- Y siguió en su labor ancestral de escarbar y escarbar en busca de alimento.

Desesperado, el ratón acudió donde el cerdo, a quien abordó así:

- ¿Sabía usted que hay una ratonera en la casa? ¡Una ratonera!

- Discúlpeme Sr. Ratón, pero... creo que no hay nada que yo pueda hacer, solamente pedir por usted. Quédese tranquilo que será recordado en mis oraciones. Y continuó en su labor ancestral de hurgar y hurgar en busca de alimento

Ya bastante desmoralizado, el animalito se dirigió, a toda prisa, hacia el establo, donde encontró a la vaca, paciendo, echada, contemplando la puesta del sol. Enterada de la noticia, así comentó:

- ¿Pero acaso, estoy yo en peligro?...Pienso que no, dijo ella. Y sin mirar más al azorado visitante, siguió rumiando tranquila, tal como durante generaciones lo habían hecho sus congéneres.

Entonces el ratón volvió a la casa, preocupado y abatido, para encarar, de alguna manera el problema que representaba la ratonera del granjero. Aquella noche se oyó un gran barullo, como el de una ratonera atrapando su víctima. La mujer del granjero, deseosa de ver eliminada la fiera que la asustaba, corrió para ver lo que había atrapado, y...En la oscuridad, la granjera no pudo ver que cerca de la ratonera se hallaba una serpiente venenosa, que intentaba también atrapar al ratón, atrapado de una parte de su cola. La serpiente, asustada, picó a la mujer: ella asustada pisó la trampa, de la cual se soltó el ratón, huyendo cual alma que lleva el diablo.

El granjero llevó a su esposa inmediatamente al hospital. De allá regresó con una curación y con fiebre alta. El hombre consultó un remedio casero a su suegra, la cual le ordenó, imperativamente, lo que todo el mundo sabe: que para reconfortar a alguien con fiebre, nada mejor que una nutritiva sopa. Con el cuchillo en la mano, el hombre fue a buscar el ingrediente principal: una gallina gorda. Y...

Como la enfermedad de la mujer continuaba, a pesar de la deliciosa sopa, los amigos y vecinos fueron a visitarla; vino también la suegra con sus otras hijas e

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

hijos, nietos y nietas, y algunos pegados. Para atenderlos bien y alimentarlos mejor, al granjero no le quedó otra opción distinta a sacrificar el marrano. Y...La mujer no mejoró y acabó muriendo. Por la cantidad de gastos ocasionados a raíz del insuceso, el viudo optó por la solución más inmediata: vendió la vaca a un carnicero, con el fin de cubrir los gastos del funeral. Y...

El ratón sigue campante, espiando por las paredes de la casa, avizorando lo que hará el granjero en el futuro, diciéndole a sus descendientes: “Como ven. ni colorín, ni colorao, el cuento no terminó con gente feliz, comiendo perdiz”

Por eso, la próxima vez que escuches que alguien tiene un problema y creas que eso no te afecta, por no ser tu problema, entonces no le prestas atención a las advertencias.... piénsalo dos veces.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

TABLA DE CONTENIDO.

Págs.

PRESENTACIÓN	7
1 PLAN ANTICORRUPCIÓN.....	10
1.1 MISIÓN.....	11
1.2 VISIÓN	11
1.3 VALORES.....	11
1.4 PRINCIPIOS.....	12
1.5 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	13
1.6 OBJETIVOS DE LA GESTIÓN INTEGRAL.....	13
2 OBJETIVO.....	14
2.1 MARCO LEGAL.....	14
3 COMPONENTES DEL PLAN.....	16
4 RECOMENDACIONES GENERALES	20
5 REVISIÓN DEL PLAN	21

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

PRESENTACIÓN

HACIA UN ITPB.IU QUE ACTÚE COMO UNA ORGANIZACIÓN INNOVADORA

Una condición importante para potenciar la participación de los integrantes de la institución tanto en el ejercicio de planeación como en la ejecución, consiste en reforzar la habilidad de las personas para que se transformen en partes importantes de la solución de los problemas que enfrentan, es decir, crear una comunidad académica caracterizada porque los directivos, docentes, estudiantes, empleados, personal administrativo y egresados, asuman con entereza el compromiso de introducir y aplicar nuevas ideas, fomentar el cambio cultural y generar un compromiso con las nuevas prácticas mediante el mejoramiento de sus capacidades y conocimientos, para así lograr formar personas que trabajen en equipo, al igual que lograr resultados y desarrollar conocimientos prácticos; en síntesis: conformar una organización inteligente y transparente.

Una organización inteligente es aquella que utiliza la motivación y capacidad de aprendizaje de la gente para crecer, que funciona colectivamente como una totalidad que aprende, desarrollando competencias en las áreas de reflexión y comprensión de la complejidad de los problemas a través de un esfuerzo persistente.

Las organizaciones inteligentes monitorean y reaccionan ante lo que está ocurriendo dentro de la institución, encauzan la inteligencia y los valores de la gente en todos los niveles de la institución para asegurar la innovación, la difusión continua de conocimientos y con ello, experimentar nuevas maneras de hacer las cosas.

La aplicación del aprendizaje obtenido por todos los miembros de la institución sirve para generar ventajas competitivas, creando y compartiendo nuevos conocimientos. En suma, lo positivo de la experiencia de las personas más antiguas en la institución no desaparece, sino que se adapta a los nuevos tiempos y a la gente nueva.

Para transitar hacia una organización inteligente se requiere:

1. **Acrecentar el dominio personal.** Se relaciona con el crecimiento y las habilidades personales, aclarando las cosas que verdaderamente interesan a las personas, con ello, se produce un compromiso recíproco entre la persona y la institución y, al mismo tiempo, se alienta la motivación personal para aprender continuamente, delegando a las personas la facultad de tomar decisiones.
2. **Modificar las creencias habituales que se tienen sobre los actos cotidianos.** Cuestionar las generalizaciones que influyen sobre el modo de

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

comprender el mundo. Ello implica reformular los principios que guían la vida personal e institucional.

3. **Construir una visión compartida.** Significa unir a la comunidad educativa en torno a una identidad y aspiración común, o sea, compartir una imagen del futuro que se desea crear.
4. **Promover el aprendizaje en equipo.** Se caracteriza por el pensamiento en conjunto que lleva a una más rápida solución de problemas. Comienza con el diálogo y la capacidad para evitar prejuicios, por lo que se deben desarrollar aptitudes para buscar una perspectiva más amplia fincada en el respecto de las opiniones diferentes.
5. **Construir un pensamiento sistemático.** Significa entender la actuación individual dentro de marcos, externos e internos, definidos y la capacidad de que la propia acción pueda transformarlos de manera paulatina.

Para incorporar en la organización la potencialidad de la gente es necesario ir conformando los valores de la institución: un valor establece una norma para una persona y sobre ella se basan las decisiones que toma. Los valores no sólo se relacionan con los fines que una persona considera adecuados, sino también con los medios preferibles para lograrlos. Los valores son creencias e ideas fundamentales de una persona y se traducen en comportamientos específicos, funcionan como criterios para elegir entre alternativas.

En consecuencia, los valores de las personas integrantes de las instituciones pueden ser diferentes, sin embargo, coinciden en un espacio y en un tiempo común a la institución, por lo que se pueden alinear en el proceso de construcción de un Plan Estratégico Institucional y en la generación de los planes de acción anuales.

El conocimiento de la misión, visión, estrategias, programas y proyectos de la Institución, por parte de todos sus integrantes es un elemento fundamental para cumplir con estos factores. Sirve como un mecanismo motivador, pues participar en su cumplimiento se convierte en un reto personal.

Una organización inteligente debe concebir la Planeación Estratégica como herramienta para decidir la forma en la que se realizará el propio proceso de planeación dentro de la institución, es decir, realizar un ejercicio colectivo que permita identificar las necesidades y recursos para la materialización de los contenidos del plan, y por ende, el logro de los objetivos institucionales.

En esta fase, los miembros del equipo de planeación y los responsables de tomar las decisiones clave determinarán si se cuenta con los elementos materiales, financieros y humanos para llevarla a cabo y si la Dirección está comprometida con

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

el proceso además, identificarán qué otros grupos de interés dentro de la institución pueden participar.

Dado a lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el Estatuto Anticorrupción (Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011) y el Decreto 2641 de 2012, el presente documento plantea las estrategias para el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. La Institución Universitaria Pascual Bravo, plantea estrategias para la lucha contra corrupción y el afianzamiento de la cultura de servicio al ciudadano, cuyo objetivo es la prevención de eventos y situaciones de corrupción que eventualmente se puedan presentar en el entorno de nuestro accionar y generar procesos de control (auto-control, control institucional, control ciudadano) para garantizar y reconocer los derechos y deberes de todos los que de una u otra manera se vinculan con la entidad.

Se presentan acciones y estrategias tendientes a implementar la CULTURA DE LA TRANSPARENCIA, basado en las capacidades y conocimientos del talento humano idóneo y con la experiencia necesaria para rendir a la comunidad los resultados de una gestión orientada al logro y cumplimiento de nuestro objeto social. De igual manera, el plan, pretende atender a los requerimientos y lineamientos establecidos por el Modelo Estándar de Control Interno MECI y el Sistema de Gestión Integral, además de la aplicación de los acuerdos y protocolos éticos definidos por la entidad.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.



1 PLAN ANTICORRUPCIÓN

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

1.1 MISIÓN

Somos una Institución Universitaria, líder en Educación Superior Tecnológica, comprometida socialmente con la formación de profesionales íntegros, con certificación de calidad en nuestros procesos y en busca de la excelencia académica, a través de modelos pedagógicos dinámicos que respondan a las necesidades de la región y del país.

1.2 VISIÓN

En el 2020 seremos una institución pública de educación superior con acreditación de alta calidad institucional y de sus programas académicos, mediante la modernización, innovación y la incursión a nivel internacional, con un sistema de gestión integral certificado, con transparencia y responsabilidad social.

1.3 VALORES

- **Respeto:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, damos a las personas con las que tenemos relaciones laborales y no laborales un trato digno, amable, y tolerante, además demostramos siempre espíritu de servicio. Igualmente, estamos obligados a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana. Comprendemos que la condición de empleados públicos implica asumir la más alta y delicada responsabilidad que nos encarga la institución para el servicio a la ciudadanía.
- **Equidad:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, tenemos un sentimiento de justicia y ponderación en los juicios y actuaciones para adecuar las soluciones con los mejores resultados para la comunidad teniendo en cuenta la Constitución Política y las leyes.
- **Participación:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, garantizamos la democratización de la administración pública mediante la participación de todos los estamentos y la comunidad en general involucrándola en el desarrollo institucional.
- **Pluralidad:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, promovemos la aceptación de las condiciones individuales sin distinciones de raza, género, de credo, edad y filiación política. También propendemos por el

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

cumplimiento de la responsabilidad social con los servicios que ofrecemos a la comunidad.

- **Solidaridad:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, asumimos una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y con los compañeros con quienes interactuamos. Esta conducta la observamos con especial atención hacia las personas o grupos sociales menos favorecidos para alcanzar su desarrollo integral.
- **Creatividad:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, observamos el trabajo como un instrumento para generar valor por medio de la innovación y la creatividad traduciéndose en resultados sobresalientes para la sociedad. Los servidores de la institución; bien sea docentes o administrativos somos parte de las soluciones, usamos responsablemente los recursos para plantear alternativas que permitan superar los obstáculos que surjan en el desempeño de nuestra actividad laboral.
- **Competitividad:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, aplicamos el conocimiento, las aptitudes y la experiencia necesarios para prestar los servicios de la docencia, investigación, extensión académica y administración, con el único fin de cumplir con la misión institucional y lograr la visión. Proponemos por el mejoramiento continuo de nuestras habilidades para garantizar efectividad, pertinencia, impacto y calidad de la educación superior en materia tecnológica.
- **Transparencia:** Los servidores del Instituto Tecnológico Pascual Bravo IU, permitimos y garantizamos el acceso a la información sin más límite que el impuesto por el interés público.

1.4 PRINCIPIOS

La Institución adopta como sus principios generales los contenidos en el Título Primero de la Ley 30 de 1992, y los actos legales que la reformen o complementen y define en forma expresa otros concordantes con su misión:

- El ITPB.IU orienta sus esfuerzos hacia la consolidación como centro de cultura, de ciencia y tecnología que por su naturaleza tiene una especial responsabilidad con la sociedad, a la cual se debe; se compromete en la búsqueda de nuevos conocimientos y de las soluciones a los problemas de la sociedad, con alto sentido humanístico en el marco de una concepción universal.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

- El ITPB.IU se reconoce como espacio de controversia racional, 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, y con una alta vocación de servicio orientada prioritariamente hacia los sectores más vulnerables de la sociedad.
- El ITPB.IU tiene un carácter democrático y pluralista, por lo cual no limita ni restringe los derechos, libertades y oportunidades por consideraciones sociales, económicas, políticas, ideológicas, de raza, sexo o credo. Está siempre abierto a quienes en igualdad de oportunidades demuestren tener las capacidades requeridas y cumplir las condiciones académicas y administrativas exigidas.
- La Institución, permeable a todas las manifestaciones del pensamiento, está abierta a todos los saberes científicos y expresiones culturales; y propicia la comunicación con todos los pueblos del mundo, particularmente con los países de América Latina, y en especial con universidades, institutos de investigación y entidades públicas y privadas, para incorporar en los programas académicos propios los adelantos de la investigación.

1.5 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

La Institución Universitaria Pascual Bravo, tiene como política de Gestión Integral, garantizar la prestación de los servicios de manera efectiva, de conformidad con la normativa legal vigente y con un manejo adecuado del talento humano, recursos físicos, financieros y con un modelo de salud ocupacional y ambiental, basado en la prevención de los factores de riesgos. Comprometidos con la formación integral de personas a través de programas académicos de orientación Tecnológica de alta calidad, promoviendo la investigación y la extensión, orientando la gestión a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa con procesos claros que facilitan la transparencia, el control, y la autoevaluación como la herramienta para lograr una dinámica permanente de mejoramiento continuo y control riguroso de la calidad de sus productos y servicios. .

1.6 OBJETIVOS DE LA GESTIÓN INTEGRAL

- Satisfacer los requisitos y necesidades de los usuarios en cumplimiento de la Misión Institucional, mediante el desarrollo de una cultura de calidad y mejoramiento continuo con enfoque al cliente.
- Fortalecer la Gestión del Talento Humano de la Institución Universitaria Pascual Bravo, acorde con la normativa vigente.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

- Consolidar la cultura de planeación y autoevaluación permanente, orientada a la obtención de resultados, elevando el nivel de eficiencia, y eficacia en cumplimiento de los planes de acción institucional.
- Fomentar el uso permanente de nuevas tecnologías y procesos de innovación.
- Fortalecer la cultura ambiental, mediante campañas e identificación de factores de riesgos con el fin mitigar dichos impactos.
- Mantener un sistema eficiente de comunicación interna y externa que llegue a todos los niveles y así garantizar el cumplimiento de la misión, objetivos, políticas, normativa y la retroalimentación efectiva.
- Responsabilidad de todos los niveles de dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

2 OBJETIVO

Presentar una metodología que permita contribuir en la lucha contra la corrupción, a través del establecimiento de un plan que permita desarrollar estrategias y actividades concretas de anticorrupción, de conformidad con los principios enunciados en la Constitución Política y la Ley 1474 de 2011, orientándose hacia una gestión íntegra y transparente, con principios y valores éticos

2.1 MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia: En el marco de la constitución de 1991 se consagraron principios para luchar contra la corrupción administrativa en Colombia.

Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Ley 795 de 2003: Por la cual se ajustan algunas normas del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se dictan otras disposiciones.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

Ley 819 de 2003: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones.

Ley 850 de 2003: Por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas. Crea el marco legal para el ejercicio de la veeduría en nuestro país, así como un procedimiento para la constitución e inscripción de grupos de veeduría y principios rectores.

Ley 872 de 2003: crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en su artículo 3° establece que dicho sistema es complementario con los Sistemas de Control Interno y de Desarrollo Administrativo.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 962 de 2005: Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos.

Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Decreto 4110 de 2004: en su artículo 1º, adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004, y el Decreto 4485 de 2009, la actualiza a través de la versión NTCGP 1000:2009.

Decreto Nacional 1599 de 2005: adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Decreto 4567 de 2011: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto Ley 770 de 2005.

Decreto 4632 de 2011: Por el cual se reglamenta la Comisión Nacional para la Moralización y la Comisión Nacional Ciudadana para la lucha contra la Corrupción.

Decreto 019 de 2012: Por el cual se expiden Normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Decreto 2641 de 2012: Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011.

Documento Conpes 3654 de 2010: Lineamientos de Política de Rendición de Cuentas.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

Resolución de Rectoral 300 de 2007: Por medio se implementa el Sistema de Gestión Integral.

3 COMPONENTES DEL PLAN.

3.1 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y ACCIONES PARA SU MANEJO.

Este componente establece los criterios generales para la identificación y prevención de los riesgos de corrupción de las entidades, permitiendo a su vez la generación de alarmas y la elaboración de mecanismos orientados a prevenirlos o evitarlos.

El referente para la construcción de la metodología del mapa de riesgos de corrupción, lo constituye la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública. Sin embargo, la metodología que aquí se presenta se aparta de dicha Guía en algunos de sus elementos. Las categorías establecidas en el impacto de la Guía no se tienen en cuenta para la presente metodología, toda vez que la materialización de los riesgos de corrupción es inaceptable e intolerable. Los riesgos de corrupción siempre serán de único impacto. Así mismo, en la probabilidad de materialización únicamente se consideran dos criterios.

A. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

i. Riesgo de Corrupción. Se entiende por Riesgo de Corrupción la posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular.

ii. Establecer las causas.

Es necesario identificar las DEBILIDADES (factores internos) y las AMENAZAS (factores externos)

que pueden influir en los procesos y procedimientos que generan una mayor vulnerabilidad frente a riesgos de corrupción¹. Se busca de manera general “identificar un conjunto sistemático de situaciones que por sus características, pueden originar prácticas corruptas”, asociándolas a cada uno de los procesos y procedimientos de la respectiva entidad. Para el efecto, pueden utilizarse diferentes fuentes de información, como los registros históricos o informes de años anteriores y en general toda la memoria institucional. De igual forma, es conveniente analizar los hechos de corrupción presentados en procesos similares de otras entidades.

iii. Descripción del riesgo de corrupción.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

Una vez identificadas las causas, se define el riesgo de corrupción del proceso o, procedimiento, los Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción.

A continuación se ilustran algunos riesgos asociados a algunos procesos de la entidad, a partir de los cuales la entidad podrá identificar sus riesgos de corrupción, los cuales por su quehacer resultan propensos a factores de corrupción.

GESTIÓN CONTRACTUAL

Riesgo: Solicitar dádivas o acceder a soborno

Tolerar por parte del supervisor o interventor de los contratos, el incumplimiento en la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la Institución Universitaria, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción, obra, suministro o servicio que no ha sido ejecutado a cabalidad a cambio de un beneficio particular

Riesgo: Favorecimiento a terceros

Favorecer en forma deliberada la selección y/o adjudicación de contratos de insumos, servicios, obras, etc. a proveedores y contratistas de manera amañada para lucrarse o beneficiarse de ello.

Riesgo: Concusión –Fraude

Aprovechamiento del cargo o autoridad para inducir a la realización compras innecesaria de insumos y/o equipos, amañando los costos, necesidades reales u obviando requisitos técnicos y estudios para obtener un beneficio personal, generalmente económico afectando los recursos de la Institución Universitaria.

Riesgo: Conflicto de Interés

Inducir a la realización de compra de insumos por encima del valor del mercado, amañando los costos, necesidades reales u obviando requisitos técnicos y estudios para obtener un beneficio personal, generalmente económico afectando los recursos de la Institución Universitaria.

Indicadores

Hallazgos de Auditoria del Proceso Contractual

Hallazgos de la Contraloría del Proceso Contractual

% Funcionarios que se declaran inhabilitados por presentar conflicto de interés.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

Riesgo: Tráfico de Influencias

Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas invocando influencias reales o simuladas, para obtener provecho personal o para terceros, o para que procedan en determinado sentido (nombramientos irregulares, nepotismo).

Riesgo: Peculado (manejo indebido de nómina)

Realizar pagos de nómina y/o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, obteniendo un beneficio particular o favorecer a terceros.

Riesgo: Incumplimiento de funciones

Permitir y / o tolerar el incumplimiento de las normas y obligaciones establecidas para los servidores públicos de la Institución Universitaria y la aplicación de los Manuales de Procesos y Procedimientos y los Manuales de Funciones y Competencias a cambio de dineros, dádivas o beneficios particulares.

Indicadores

% Investigaciones disciplinarias tramitadas
Hallazgos de Auditoría
Hallazgos de Contraloría

GESTIÓN FINANCIERA

Riesgo: Acceder a Cohecho- Soborno (indebido manejo de pagos)

Realizar pagos a los proveedores o contratistas por servicios no prestados o por cuantía superior a lo legal con el fin de obtener provecho propio y/o a cambio de dineros, dádivas o beneficios particulares.

Riesgo: Cohecho (Manejo irregular de Matriculas)

Generar obstáculos y/o entramamiento de trámites abusando de su cargo o de sus funciones con el fin de obtener dádivas, prebendas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios a cambio de agilizar los trámites para la asignación de matrículas y/o servicios a los que tiene derecho el estudiante.

Indicadores

% de pagos errados realizados
Hallazgos de Auditoría
Hallazgos de la Contraloría

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

GESTIO DE ATENCIÓN AL USUARIO

Riesgo: Cohecho (Manipulación indebida de información)

Omitir, negar, retardar, falsear o entrabar la orientación o suministro de información a los usuarios que requieren los servicios de la Universidad y que no tienen seguridad social con el fin de realizar las encuestas socioeconómicas a cambio de dadas, prebendas, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

Indicadores

Hallazgos de Auditoría

Hallazgos de Contraloría

GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Riesgo: Utilización de Información Privilegiada

Realizar uso indebido como funcionario, colaborador, contratista o alto directivo de la Institución, de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea esta persona natural o jurídica.

Indicadores

Hallazgos de Auditoría

Hallazgos de Contraloría

3.2 ESTRATEGIA ANTITRÁMITES

Tiene como eje fundamental la simplificación, estandarización, eliminación, optimización y automatización de trámites y procedimientos académicos y/o administrativos que deben adelantarse En la Institución; con ello se pretende fortalecer las relaciones entre los ciudadanos, servidores públicos y el Estado.

3.3 RENDICIÓN DE CUENTAS


Realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objeto de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el Plan Estratégico de Desarrollo, Plan de Acción Institucional, Indicadores de Gestión. A través de los siguientes mecanismos:

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

2.3.1 Rendición anual de la cuenta, se realiza una audiencia pública de rendición de la cuenta, donde se invita a toda la comunidad y demás partes interesadas a conocer los avances de la gestión y sus indicadores

2.3.2. **COMO VAMOS:** Es una estrategia rectoral que se realiza cada semestre donde, se informa a la comunidad los avances del plan de desarrollo rectoral, a los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.

2.3.3. Publicación de manera permanente y actualizada la página web institucional, información que permita mantener a los diferentes miembros de la comunidad enterada del quehacer institucional.

2.3.4 DIME: en la página WEB de la Institución Universitaria en el  se cuenta con un espacio para que los ciudadanos presenten quejas, reclamos y denuncias de los actos de corrupción realizados por funcionarios de esta entidad.

2.3.5 Disponibilidad permanente del Centro de Atención al Usuario CIS, encargado de atender, asesorar y proveer la información misional veraz y oportuna a los estudiantes y ciudadanos, de forma presencial.

2.3.6 Acceso a los canales de comunicación para que el usuario obtenga información sobre los servicios que ofrece la entidad, así como los trámites de peticiones, quejas, reclamos o sugerencias, de forma presencial, virtual o telefónica, entre ellos: (+57 4) 448 0520 Fax: (+57 4) 493 6363, Línea de atención al Usuario, Correo electrónico de Atención al Usuario (pqrs@pascualbravo.edu.co),

2.3.7 **MEDIOS DE COMUNICACIÓN:** la institución cuenta con varios medios de comunicación como boletines electrónicos Tal y Pascual, Boletines internos, página WEB Institucional www.pascualbravo.edu.co, carteleras, comunicación por cable, volantes, circulares.

4 RECOMENDACIONES GENERALES

Algunas acciones señaladas por la ISO 26000 que puede desarrollar la empresa para prevenir la corrupción incluyen:

Identificar los riesgos de corrupción e implementar, aplicar y mejorar políticas y prácticas que contrarresten corrupción, soborno y extorsión.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.

Asegurar que los Jefes pongan el ejemplo de anticorrupción y den su compromiso, estímulo y veeduría para la implementación de las políticas anticorrupción.

Apoyar al personal en sus esfuerzos para erradicar el soborno y la corrupción e incentivar el progreso.

Capacitar y concientizar al personal y representantes sobre corrupción y cómo contrarrestarla.

Establecer y mantener un sistema efectivo de controles internos para contrarrestar la corrupción.

Fomentar que la comunidad en general reporte violaciones de las políticas organizacionales adoptando mecanismos que permitan reportar infracciones sin temor a represalias.

5 REVISIÓN DEL PLAN

El Plan se deberá revisarse y ajustarse con una periodicidad mínima anual, para asegurarse de su conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad continua, frente a la lucha contra la corrupción. Será responsable de su revisión periódica además el Comité de Transparencia Institucional.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Mapas de Riesgos, aproximación teórica y práctica al estudio e identificación de riesgos de corrupción. Bogotá. 1998. Pág. 60.