



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
PASCUAL BRAVO



TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN
CULTURA Y VIDA.

Plan Estratégico

Anticorrupción

2015



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
PASCUAL BRAVO



Alcaldía de Medellín



Medellín
todos por la vida



Contenido	
CONSEJO DIRECTIVO	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	4
FILOSOFIA INSTITUCIONAL	7
PRINCIPIOS.....	8
POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	9
OBJETIVOS DE LA GESTIÓN INTEGRAL.....	9
OBJETIVO DEL PLAN	10
MARCO LEGAL.....	10
1. COMPONENTES DEL PLAN.....	12
1.1 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN	12
1.2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN.....	13
.....	¡Error! Marcador no definido.
2. ESTRATEGIA ANTITRÁMITES	14
3. RENDICIÓN DE CUENTAS	15
4. MECANISMOS PARA MEJORAR LA ATENCION AL CIUDADANO	
5. ANEXOS: MAPA DE RIESGOS	¡Error! Marcador no definido.



CONSEJO DIRECTIVO

ANÍBAL GAVIRIA CORREA

Alcalde del Municipio de Medellín o su delegado, quien lo presidirá

ALEXANDRA PELÁEZ BOTERO

Delegado del Alcalde de Medellín

LUIS FERNANDO GOMEZ MONTOYA

Delegado del Presidente de la República

FRANCISCO JAVIER CARDONA ACOSTA

Delegado del Ministerio de Educación Nacional

MAURICIO MORALES SALDARRIAGA

Rector

LUIS JAVIER ARROYAVE MORALES

De los Exrectores Universitarios

SOL BEATRIZ ARANGO MESA

Sector Productivo

SAUL EMILIO RIVERO MEJÍA

De los Profesores (Principal)

JUAN GUILLERMO ROLDAN UPEGUI

De los Estudiantes

JUAN DANIEL MONTOYA GARCÍA

De los Egresados

BAYRON ALVAREZ ARBOLEDA

Decano

JUAN PABLO ARBOLEDA GAVIRIA

Secretario General (Secretario del H. C. D.)

PRESENTACIÓN

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

- **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.
- **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 respeto de las opiniones diferentes.
- **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 promover 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 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.

FILOSOFIA INSTITUCIONAL

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.

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.

VALORES

Respeto: Los servidores de la Institución Universitaria Pascual Bravo, 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 Institución Universitaria Pascual Bravo, 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 Institución Universitaria Pascual Bravo, 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 Institución Universitaria Pascual Bravo, promovemos la aceptación de las condiciones individuales sin distinciones de raza, género, de credo, edad y filiación política. También propendemos por

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

Solidaridad: Los servidores del Institución Universitaria Pascual Bravo, 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 Institución Universitaria Pascual Bravo, 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 Institución Universitaria Pascual Bravo, 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. Propondemos 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 Institución Universitaria Pascual Bravo, permitimos y garantizamos el acceso a la información sin más límite que el impuesto por el interés público.

- **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.

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.

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

La Institución Universitaria Pascual Bravo tiene como política de Gestión Integral, garantizar la prestación de los servicios educativos de formación integral, equitativa y pertinente a través de programas de calidad, promoviendo la formación, investigación, extensión e internacionalización, mediante la autoevaluación y el mejoramiento continuo en sus procesos y servicios, acorde con la normativa legal vigente.

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN INTEGRAL

1. Lograr un sistema educativo articulado, coherente y contextualizado en los diferentes niveles de formación que permita la formación integral de los estudiantes de la Institución Universitaria Pascual Bravo, en un contexto democrático, pacífico y pluralista.
2. Desarrollar y fortalecer los procesos de investigación, tecnología e innovación, con el propósito de fomentar un pensamiento crítico e innovador, de acuerdo con el contexto de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

3. Desarrollar la extensión y la proyección social, mediante la construcción de un proceso orientado al fortalecimiento de la sociedad, a partir de la transferencia del conocimiento.
4. Desarrollar, implementar y aplicar medios y tecnologías de información y Comunicaciones para el fortalecimiento de los procesos institucionales de docencia, investigación, extensión y gestión administrativa, acorde con los lineamientos estatales, las directrices institucionales y las innovaciones tecnológicas vigentes.
5. Consolidar la presencia de la Institución Universitaria Pascual Bravo en el ámbito regional, nacional e internacional, mediante la prestación de servicios culturales y académicos, fortaleciendo así la movilidad nacional e internacional, y la realización de alianzas estratégicas y convenios de cooperación.
6. Implementar la cultura del liderazgo, bajo los principios éticos y procesos de gestión transparentes.

▪ OBJETIVO

Presentar un plan anticorrupción que permita desarrollar estrategias y actividades concretas, de conformidad con los principios enunciados en la Constitución Política y la Ley 1474 de 2011, orientándose hacia una gestión integral y transparente, con principios y valores éticos

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.

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 1°, 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.

Resolución de Rectoral 300 de 2007: Por medio se implementa el Sistema de Gestión Integral, modificada por la Resolución 285 del 22 de mayo de 2015.

Decreto 1082 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional.

Decreto 1510 de 2013, por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública.

Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.

ACTORES INCLUIDOS EN LA CONSULTA PARTICIPATIVA DE ELABORACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PLAN

El Comité de Transparencia y Probidad, aprobó el cronograma de trabajo para la identificación de los riesgos, incluidos los de corrupción con cada uno de los líderes de los procesos del cual se deja evidencia de las actas de las reuniones.

Acorde con el cronograma se desarrolla el mapa de riesgos de corrupción para cada proceso, se hace la presentación de este trabajo en el Comité de Transparencia y Probidad con el fin de que los integrantes del Comité realicen sus aportes.

Una vez aprobado el plan anticorrupción por los miembros del Comité se publica en la página web Institucional para el conocimiento de toda la comunidad y el seguimiento por parte de la Oficina Asesora de Control Interno, las veedurías ciudadanas y otras partes interesadas en la institución.

1. COMPONENTES DEL PLAN.

1.1 POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO

La Institución Universitaria Pascual Bravo cuenta con una política de Administración del Riesgo en la siguiente ruta: <http://www.pascualbravo.edu.co/pdf/resoluciones> la cual será revisada anualmente para su continua adecuación antes de la revisión por la dirección. La política es adoptada por acto administrativo y fijada en la página web para el conocimiento de la comunidad.

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

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 2014 y el Decreto 2641 de 2012. El cual ha sido incorporado en el Sistema de gestión Integral como documento de origen externo dentro del Normograma.

1.2.1 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

- Teniendo en cuenta la definición del riesgo de corrupción que nos presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP 2014: “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”.

1.2.2 IDENTIFICACION DEL CONTEXTO

A partir del de los factores de contexto interno, externo y de procesos, se hace necesario identificar las DEBILIDADES (factores internos y de procesos) y las AMENAZAS (factores externos) que pueden influir en los procesos y procedimientos que generan una mayor vulnerabilidad para que se presenten los riesgos de corrupción.

De igual forma, pueden utilizarse diferentes fuentes de información, como los registros históricos o informes de años anteriores y en general toda la memoria institucional y analizar los hechos de corrupción presentados en procesos similares de otras entidades.

1.2.3 DESCRIPCIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN.

Una vez identificadas las causas, se define el riesgo de corrupción del proceso, sus consecuencias, los controles existentes, su valoración y el plan de acción para controlarlo, evitarlos y realizar el seguimiento a la efectividad de dichas acciones. Se anexa mapa de riesgos anticorrupción.

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.

- La Institución cuenta con un plan de racionalización y priorización de trámites, los cuales han sido sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. (<http://www.suit.gov.co/inicio>)
 - En la Institución se viene adelantado una campaña del cero papel, lo que conlleva a una sistematización de los procedimientos y registros para la oportunidad en los trámites, para lo cual cuenta con el software SAI y Mercurio.
 - Se cuenta con el Comité de transparencia y probidad, donde mensualmente se hace un seguimiento al Plan anticorrupción y al índice de transparencia. Acorde con las resoluciones: 382 del 24 de agosto de 2010 y 165 del 16 de marzo de 2015.
 - Participación en la feria de la transparencia una vez al año.
 - Se tiene un equipo de desarrolladores que apoyan el proceso de automatización en la Institución.
- La Secretaria General publica oportunamente en el SECOP todas las actuaciones derivadas de los procesos de contratación, en la dirección: www.secop.gov.co en la página de contratación.
- La Secretaria General, igualmente actualiza permanentemente el manual de contratación, el cual se encuentra publicado en página web en la siguiente dirección:
<http://www.pascualbravo.edu.co/pdf/contratacion/manualdecontratacion.pdf>.

- Actualizar conforme a los cambios normativos los manuales de interventoría. Ver enlace en la siguiente ruta: Intranet/SGI/Proceso de apoyo/Gestión jurídica/Manual de interventoría.
- Crear en el portal web de la Institución un ícono que permita publicar e informar a la comunidad en general las acciones anticorrupción adelantadas por la entidad, el cual se llamará Transparencia y Anticorrupción.
- Actualizar periódicamente el Plan Estratégico Anticorrupción, de acuerdo con los cambios normativos y la dinámica Institucional. El Plan y sus actualizaciones están disponibles en la ruta: <http://www.pascualbravo.edu.co/index.php/lainstitucion/direccionamiento-estrategico/anticorrupcion>.

3. RENDICIÓN DE CUENTAS

La Institución no cuenta con un grupo formal, como una veeduría, pero se tienen planeadas las siguientes actividades:

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 e Indicadores de Gestión. Con la siguiente metodología:

3.1 Reunión previa con todos los líderes de los procesos a la audiencia pública para Vigilar que los recursos se usen según las normas, planes, programas, proyectos y contratos.

3.1.1 Conocer las normas, planes, programas, proyectos y contratos, así como el grado de avance real en la gestión de todos ellos.

3.1.2 Estudiar y analizar las explicaciones, razones e informaciones de los líderes de los procesos en relación con la gestión.

3.2 Rendición anual de cuenta, se realiza una audiencia pública de rendición de cuenta, donde se invita a estudiantes, docentes, directivos y empleados toda la comunidad y demás partes interesadas para presentar la información y conocer los avances de la gestión.

El **COMO VAMOS**: Es una estrategia rectoral, que se convierte en una veeduría

no formal y consiste en una reunión semestral donde se informa a la comunidad los avances del plan de desarrollo rectoral, de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria y esa misma información se divulga a través de la página web y del boletín.

Como parte del control sobre la gestión se presenta la Rendición de cuenta a la Contraloría General de Medellín


También se Presentan los informes al Municipio de Medellín sobre el avance del plan de acción de los proyectos de inversión cofinanciados cada tres meses.

Para evaluar esta estrategia tenemos el siguiente indicador:

Nombre del Indicador: Mecanismos de Evaluación y Control implementados para Garantizar la Transparencia y el Acceso a la Información pública (plan de gobierno en línea).

Formula del Indicador: (Calificación del Índice de transparencia por Colombia la vigencia Actual-Calificación de la vigencia anterior)*100

4. MECANISMOS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CIUDADANO

- **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, volantes, circulares, intranet y redes sociales.
- **DIME:** en la página WEB de la Institución Universitaria en él  se cuenta con un espacio para que los ciudadanos presenten quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.

Para evaluar este último mecanismo se ha formulado el siguiente indicador:

Nombre del Indicador: Quejas, reclamos y denuncias resueltas satisfactoriamente anualmente.

Formula del indicador: (Número de quejas, reclamos y denuncias resueltas satisfactoriamente anualmente/Total Número de quejas, reclamos y denuncias recibidas anualmente)*100

Publicación de manera permanente y actualizada en la página web institucional, información que permita mantener a los diferentes miembros de la comunidad enterada del que hacer institucional. Esta página cuenta con todos los componentes que exige Gobierno en línea.

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. También existe la ventanilla única donde se radica y controla la documentación que ingresa a la institución.

Igualmente se han ubicado puntos calificadores del servicio en Bienestar, Biblioteca, Centro Integrado de Atención al Usuario y próximamente en la Escuela de Pública de Diseño en Belén.

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).

Publicación de la contratación Institucional en el SECOP.

Manual de contratación actualizado y publicado en la página web

Programación de capacitación sobre supervisión e interventoría.

Nombre del indicador: Índice de calificación de transparencia por Colombia

Formula del Indicador: (Calificación del Índice de transparencia por Colombia la vigencia Actual-Calificación de la vigencia anterior)

ANEXOS

Mapa de riesgos anticorrupción, el cual será publicado con el mapa de riesgos operativos en la página web institucional.