



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
MAYOR DE CARTAGENA

# MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN 2022

# LIDERES MIPG

**JUAN ALBERTO ARRAUT CAMARGO**

Rector

**EMILIA POLO CARRILLO**

Vicerrectora Académico

**RALDO GRANADOS BRACAMONTES**

Vicerrector Administrativo y Financiero

**RAFAEL OSCAR HERAZO BELTRAN**

Secretario General

**ANGELA GOYENECHÉ PEREZBARDI**

Directora de Planeación Institucional

**SANDRA SIMANCAS**

Directora De Talento Humano

**EMERSON RIVERA CUDRIS**

Director Soporte y desarrollo tecnológico

**OSCAR VERGARA BAJAIRE**

Director Contratación y Compras

**LUIS ZUÑIGA**

Director De Comunicaciones

**LOURDES TRIVIÑO**

Líder de Control Interno

**Equipo de Planeación Institucional:**

María Alejandra Verbel Solar

Dianick Carolina Taborda García

Adriana Paola Aguirre Campo

Siria Bernarda Cuento Albor

Nelly Ester Carranza Serrano

## ÍNDICE



# 04

Introducción

# 05

Resultados de la medición del Índice  
de Desempeño Institucional

# 13

Recomendaciones por  
Dimensión

# INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en su versión actualizada por el Decreto 1499 de 2017 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, constituye un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y sus Entidades Adscritas y Vinculadas. Este enfoque busca garantizar la calidad e integridad del servicio, con el propósito de generar resultados que aborden y resuelvan las necesidades y problemas de los grupos de interés.

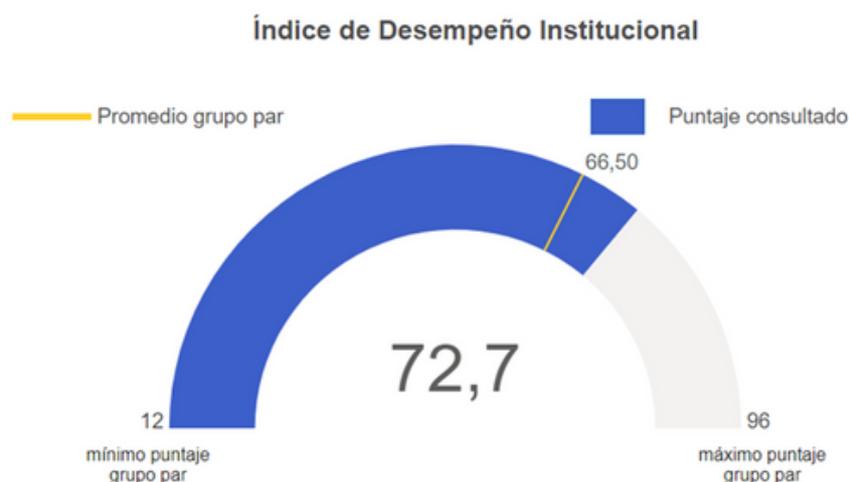
El modelo se compone de 7 dimensiones y 19 políticas, las cuales deben ser implementadas tanto por entidades del orden nacional como territorial. El monitoreo de su aplicación se lleva a cabo a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG. Entre las novedades más destacadas se encuentran la Política Mejora Normativa, liderada por el Ministerio de Justicia y del Derecho (Versión 02 del Manual Operativo MIPG), y la Política de Compras y Contratación en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico (Versión 04 del Manual Operativo MIPG).

El MIPG se erige como el modelo que facilita una gestión más eficiente de las entidades públicas y promueve la coordinación entre las 11 entidades encargadas de liderar las 19 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

Este informe presenta los avances en la implementación del MIPG en la U MAYOR, en cumplimiento de la normativa vigente. Además, se detallan los progresos del sistema de gestión de calidad basados en la ISO 9001:2015. Cabe resaltar que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece la integración de los sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de Calidad, y este sistema de Gestión Único se debe articular con el Sistema de Control Interno, definiendo el modelo MIPG como un mecanismo facilitador de dicha integración y articulación.

# 1. RESULTADO DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

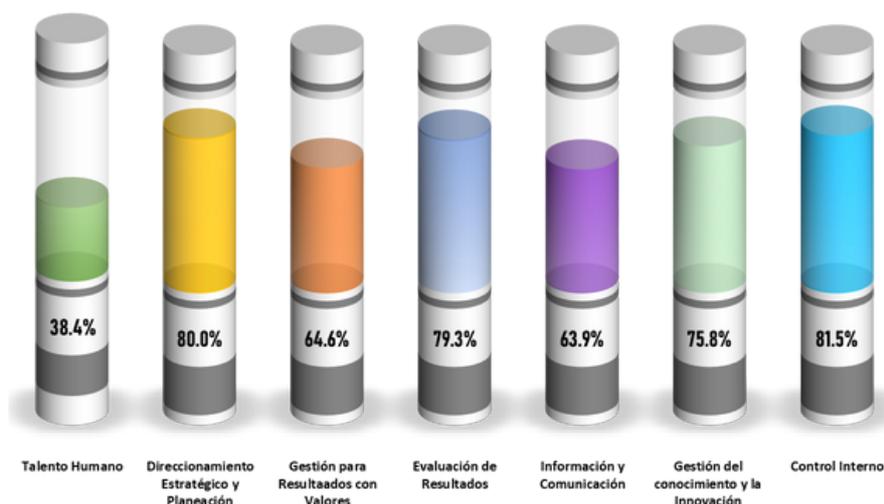
## 1.1 Índice de Desempeño Institucional



Los resultados del índice de desempeño institucional de la Umayor revelan un posicionamiento destacado al ubicarse en el cuarto quintil, con una calificación general de 72.7. Este rendimiento supera el promedio del grupo par, que se sitúa en 66.50. **Este refleja el compromiso y la eficacia de nuestra Institución en comparación con sus pares, consolidándonos como un referente importante en el ámbito educativo.**

Las actividades realizadas durante la vigencia se centraron en la socialización, acompañamiento, revisión y actualización de autodiagnósticos y planes de acción.

## 1.2 Índice de desempeño por Dimensión



A partir de los datos proporcionados sobre el índice de desempeño institucional (MIPG) por política, podemos realizar un análisis detallado de cada dimensión:

### 1. Talento Humano (38,4%):

- Este índice sugiere que la institución puede enfrentar desafíos en la gestión del talento humano. Se hace necesario abordar un plan de mejoramiento, para ello, en el presente documento se presentan recomendaciones para abordar los aspectos específicos que están afectando este indicador, como la capacitación, la motivación y la gestión de la integridad.

### 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación (80,0%):

- Un índice del 80% en esta dimensión indica que la institución ha establecido claramente sus objetivos estratégicos y cuenta con un plan de acción sólido. Es una señal positiva que sugiere un buen direccionamiento hacia metas institucionales.

### 3. Gestión para Resultados con Valores (64,6%):

- Este índice sugiere que se debe mejorar la alineación de los valores institucionales con los resultados obtenidos. Sería beneficioso tomar acciones que guíen a la institución hacia la consecución de los resultados previstos y para concretar las decisiones expresadas en su planificación institucional, todo ello en consonancia con los valores del servicio público.

#### 4. Evaluación de Resultados (79,3%):

- Con un índice del 79,3%, la institución demuestra una fuerte capacidad para evaluar sus resultados. Es esencial seguir fortaleciendo esta capacidad para impulsar la mejora continua y garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

#### 5. Información y Comunicación (63,9%):

- Este índice sugiere que se debe mejorar los procesos de información y comunicación dentro de la institución. Puede ser útil revisar los canales de comunicación acorde a las capacidades de la institución y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, asegurarse de que la información fluya eficientemente en todos los niveles y en especial en la interacción con los ciudadanos.

#### 6. Gestión del Conocimiento y la Innovación (75,8%):

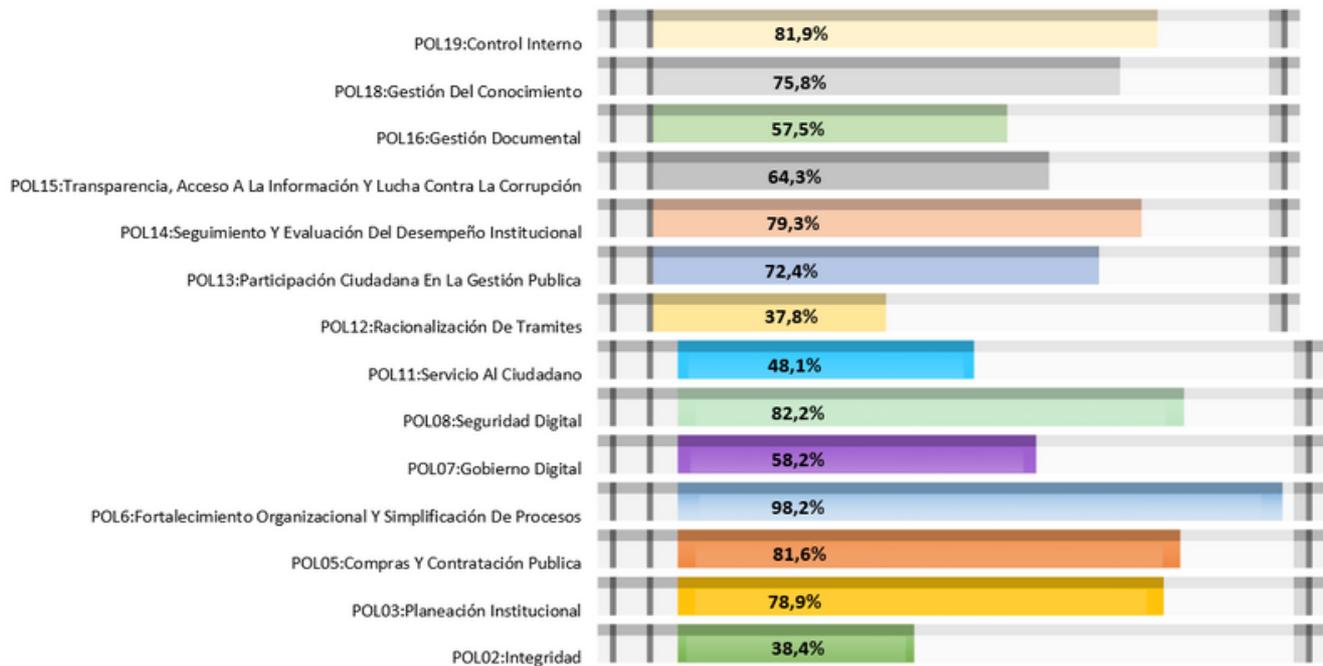
- Un índice del 75,8% indica un buen desempeño en la gestión del conocimiento y la promoción de la innovación. Es fundamental seguir fomentando un entorno que fomente la creatividad y la aplicación de nuevas ideas.

#### 7. Control Interno (81,5%):

- Con un índice del 81,5%, la institución demuestra un fuerte control interno. Esto es esencial para garantizar la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento de normativas. Es crucial mantener y fortalecer estos sistemas.

En resumen, este análisis sugiere que la institución tiene fortalezas notables en áreas como el direccionamiento estratégico, la evaluación de resultados y el control interno. Sin embargo, también señala áreas de mejora potencial, como la gestión del talento humano y la comunicación interna. Implementar estrategias específicas para abordar estas políticas podría contribuir significativamente al mejoramiento continuo del desempeño institucional.

## 1.3 Índice de Desempeño por política



De acuerdo a los resultados obtenido por política se puede concluir que :

1. Política Integridad (38,4%):
  - Este índice sugiere que la entidad podría enfrentar desafíos en la promoción de la integridad. .
2. Política Planeación Institucional (78,9%):
  - Un índice del 78,9% indica un buen desempeño en la planificación institucional. La entidad parece estar efectivamente orientada hacia el logro de sus metas y objetivos.
3. Política Compras y Contratación Pública (81,6%):
  - Con un índice del 81,6%, la institución demuestra eficiencia en las áreas de compras y contratación pública. Este resultado es positivo y sugiere un sólido control en estas actividades.
4. Política Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (98,2%):
  - Este índice excepcional refleja un fuerte compromiso con el fortalecimiento organizacional y la simplificación de procesos. La Institución parece haber alcanzado niveles altos de eficacia en estas áreas.

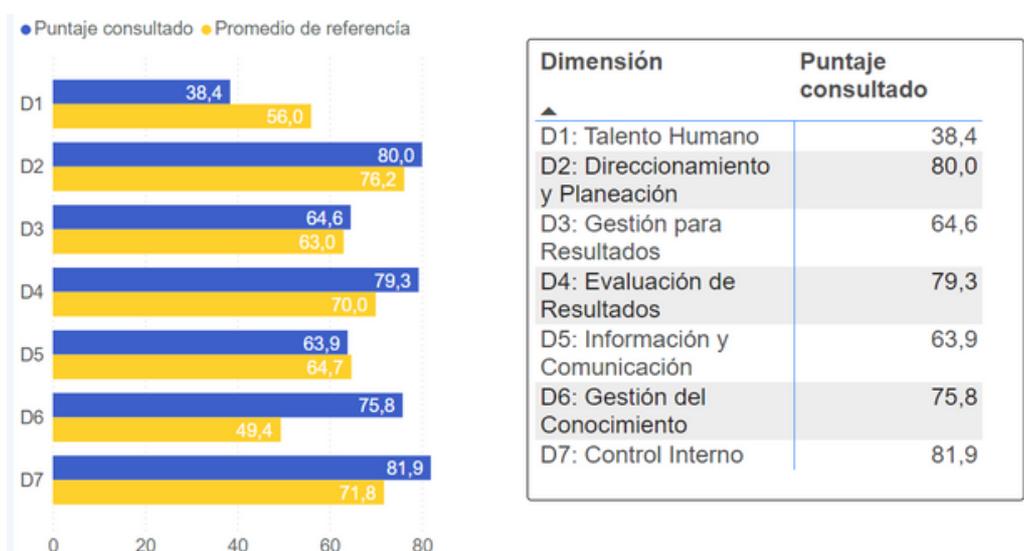
5. Política Gobierno Digital (58,2%):
  - Este índice sugiere que hay espacio para mejorar en la implementación de iniciativas de gobierno digital. Sería útil explorar cómo la institución puede aprovechar mejor la tecnología para mejorar sus servicios y procesos.
6. Política Seguridad Digital (82,2%):
  - Con un índice del 82,2%, la institución muestra un buen desempeño en seguridad digital. Este resultado es esencial para proteger la información y los sistemas de Umayor.
7. Política Servicio al Ciudadano (48,1%):
  - Este índice sugiere que la institución podría enfrentar desafíos en la prestación de servicios al ciudadano. Es importante abordar los aspectos específicos que afectan este indicador.
8. Política Racionalización de Trámites (37,8%):
  - Este índice indica que la entidad puede enfrentar desafíos en la racionalización de trámites. Sería crucial identificar las áreas específicas que requieren mejoras.
9. Política Participación Ciudadana en la Gestión Pública (72,4%):
  - Con un índice del 72,4%, la institución demuestra un buen desempeño en la promoción de la participación ciudadana. Este resultado positivo sugiere un compromiso efectivo con la inclusión de la ciudadanía en la gestión pública.
10. Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional (79,3%):
  - Un índice del 79,3% indica un buen seguimiento y evaluación del desempeño institucional. La entidad parece tener sólidos mecanismos para medir y evaluar sus resultados.
11. Política Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción (64,3%):
  - Este índice sugiere que la entidad podría mejorar en aspectos relacionados con la transparencia y la lucha contra la corrupción. Sería útil examinar y fortalecer los mecanismos existentes.
12. Política Gestión Documental (57,5%):
  - Este índice sugiere que hay espacio para mejorar en la gestión documental. Sería beneficioso revisar los procesos y sistemas relacionados con la documentación.
13. Gestión del Conocimiento (75,8%):
  - Con un índice del 75,8%, la institución demuestra un buen desempeño en la gestión del conocimiento. Este resultado positivo sin embargo es importante establecer estrategias que permitan la efectiva gestión de la información y el conocimiento.

14. Política Control Interno (81,9%):

- Con un índice del 81,9%, la institución muestra un buen desempeño en el control interno. Este resultado es esencial para garantizar la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento normativo.

En resumen, mientras que algunas políticas muestran fortalezas notables, hay otras que podrían beneficiarse de mejoras específicas. Es fundamental abordar los desafíos identificados para lograr un desempeño institucional equilibrado y sostenible.

### 1.4 Índice de Desempeño por dimensión Umayor vs Grupo Par



El grupo par al cual pertenece la Institución esta conformado por 223 entidades de diferentes sectores. Teniendo en cuenta los resultados representados en la grafica anterior se puede concluir lo siguiente :

1. Dimensión de Talento Humano:

- La institución presenta un índice de 38,4%, mientras que el grupo par tiene un promedio del 56%. Esto sugiere que hay un área de mejora significativa en la gestión del talento humano en tu entidad en comparación con el grupo par.

## 2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación:

- Umayor se destaca con un índice del 80,0%, superando ligeramente al promedio del grupo par (76,20%). Esto indica que la planificación institucional y el direccionamiento estratégico son fortalezas relativas de la institución.

## 3. Dimensión Gestión para Resultados con Valores:

- La institución tiene un índice del 64,6%, mientras que el grupo par tiene un promedio del 63%. Aunque la diferencia es modesta, demuestra que Umayor está en línea con el grupo par en esta dimensión.

## 4. Dimensión Evaluación de Resultados:

- La institución se destaca con un índice del 79,3%, superando al grupo par que tiene un promedio del 70%. Esto sugiere que Umayor tiene una fuerte capacidad para evaluar sus resultados en comparación con sus pares.

## 5. Dimensión Información y Comunicación:

- Aunque la institución tiene un índice del 63,9%, ligeramente por debajo del promedio del grupo par (64,70%), la diferencia es mínima.

## 6. Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación:

- Esta dimensión destaca como una gran fortaleza para Umayor, con un índice del 88,4%, en comparación con el bajo promedio del grupo par (49,40%). La institución sobresale significativamente en la gestión del conocimiento y la innovación.

## 7. Dimensión Control Interno:

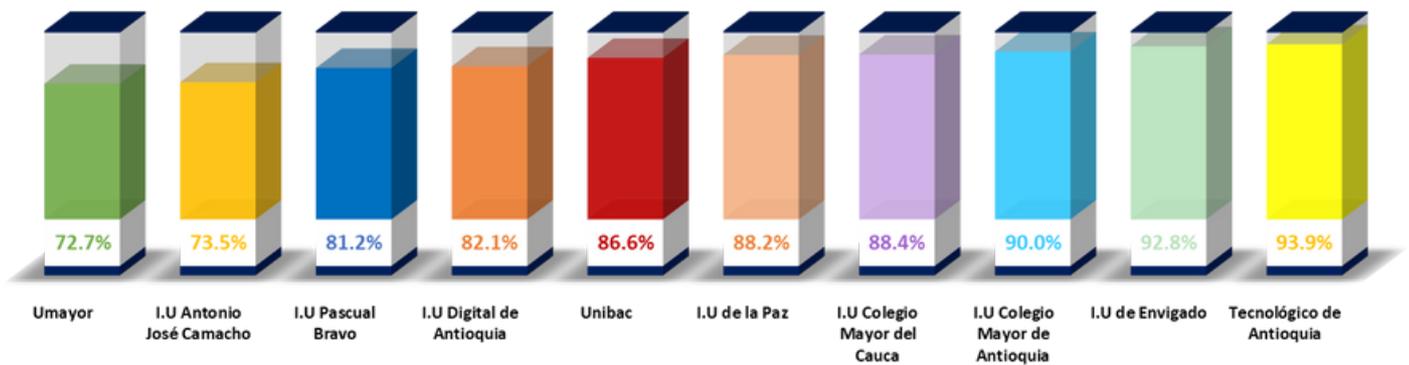
- La Institución lidera con un índice del 81,9%, superando al promedio del grupo par (71,80%). Esto sugiere que la implementación de controles internos es una fortaleza de Umayor en comparación con sus pares.

De manera general se puede deducir que institución muestra fortalezas notables en áreas como Direccionamiento Estratégico, Evaluación de Resultados, Gestión del Conocimiento y Control Interno, así mismo se identifican oportunidades de mejora en Talento Humano y posiblemente en Información y Comunicación y en cuanto a la Gestión del Conocimiento y la Innovación destaca como una ventaja competitiva significativa en comparación con el grupo par.

Estos resultados proporcionan una base para orientar las estrategias de mejora continua y resaltar las áreas donde la institución se está destacando. Es fundamental aprovechar estas conclusiones para implementar acciones específicas que contribuyan al fortalecimiento institucional.

## 1.5 Índice de Desempeño Institucional Universitarias

Teniendo en cuenta que los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que los líderes de política realizaron cambios significativos a las preguntas de sus políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices, la Umayor consideró importante realizar una comparación con las instituciones universitarias pertenecientes al grupo par.

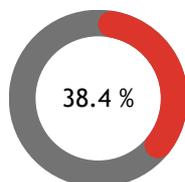


La Institución Universitaria Mayor de Cartagena forma parte de un grupo par que incluye otras 9 Instituciones Universitarias. A pesar de que la Umayor presenta un índice de desempeño del 72,7%, posicionándose en la parte inferior de la lista, este dato sigue siendo un indicador relevante del rendimiento institucional. Por otro lado, el Tecnológico de Antioquia lidera con el índice más alto, alcanzando un 93,9%, seguido de cerca por la I.U de Envigado con un índice del 92,8%. En tercer lugar se encuentra el Colegio Mayor de Antioquia, con un índice del 90%, lo que indica un desempeño institucional destacado y consistente en comparación con sus pares.

Este análisis proporciona una visión general, pero es fundamental considerar factores adicionales y contexto específico para comprender completamente el rendimiento de cada institución.

## 2. RECOMENDACIONES POR DIMENSIÓN

### 2.1 Dimensión de Talento Humano



#### 2.1.1 Política de Integridad

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Como adelanto durante el año 2022 se lograron realizara las siguientes actividades:

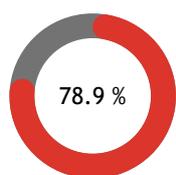
- Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses donde se logró implementar el plan de capacitación institucional o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses, como también se diseñó El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual estableciendo acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses.
- Implementación de Comité de gestión y desempeño: Actualmente se cuenta con un grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño quien a su vez se encarga de realizar seguimiento a la implementación de dichas estrategias y se encuentra en proceso de creación la asignación de ciertas dependencias para que servidores, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos reciban asesoría legal para la declaración de conflictos de intereses.
- Procesos y procedimientos: Se implementaron en la entidad canales de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos y se encuentra en identificación las posibles áreas con riesgos de posibles conflictos de interés.
- Sensibilización y capacitaciones: de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 la entidad realiza acciones de capacitación de trámites de impedimento y recusaciones como también se adelantaron campañas sobre la importancia de declarar conflictos de intereses.

- Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses: se realiza seguimiento sobre el porcentaje de contratistas obligados bajo la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.
- Registro de las declaraciones de conflictos de intereses: Desde la Oficina de control interno se hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.

De acuerdo al los resultados obtenidos en la evaluación FURAG se deben tener en cuenta los siguientes aspectos a mejorar:

- Articulación de la política de integridad con: cultura de integridad pública, gestión de conflicto de intereses, gestión de riesgos y sanciones.
- Realizar autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública durante la vigencia evaluada
- Para gestionar la mejora continua de la política de integridad pública la entidad debe Promover una cultura de gestión del conocimiento, preservación de la memoria y aprendizaje institucional.
- Para estrategia anual de integridad pública debe incluir actividades para la gestión preventiva de conflictos de intereses de conformidad con el procedimiento adoptado por la entidad
- Se debe fortalecer la gestión de riesgos y controles asociados a la integridad pública
- 

## 2.2 Direccionamiento Estratégico y Planeación



### 2.2.1 Política de Planeación Institucional

El propósito de esta política es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

Para esta política se recomienda aumentar el porcentaje de cumplimiento de los planes de acción institucional.

Para el año 2022 el enfoque de la planeación institucional consistió en la implementación de tres componentes fundamentales:

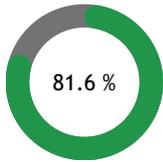
- **Contexto estratégico:** La institución ha realizado una revisión exhaustiva del diseño del Plan Estratégico Institucional, en consonancia con la transición en la posición de Rector, como se establece en el Acta de Posesión No. 3 del 1 de septiembre de 2022. Este cambio ha marcado el inicio del desarrollo del nuevo plan de desarrollo titulado "Umayor avanza hacia la excelencia" para el período 2022-2026. La formulación de este plan se basa en la propuesta presentada por el actual Rector, Juan Alberto Arraurt Camargo.
- **Calidad de la planeación:** la institución estableció a través del nuevo plan de desarrollo, los objetivos estratégicos, factores, programas, proyectos, metas, indicadores y planes de acción por proceso, a mediano y largo plazo ajustados a la capacidad reales de la entidad y las necesidades del contexto.
- **Liderazgo estratégico:** Se realizaron cambios en cuanto a la asignación de los responsables a cada política del MIPG, desde la alta dirección se otorgaron los espacios para la revisión de los autodiagnósticos por parte de los responsables.

Además, la institución recibió la visita del organismo certificador ICONTEC el 27 de octubre de 2022, llevando a cabo una auditoría externa del Sistema Integrado de Gestión conforme a la norma NTC ISO 9001:2015. Como resultado de este proceso, se obtuvo la aprobación que garantiza la continuidad de la certificación por un periodo adicional de tres años.

Simultáneamente, la institución revisó y actualizó los riesgos de gestión y corrupción vinculados con los procesos correspondientes al periodo en curso, utilizando las matrices establecidas para tal fin.

Tras llevar a cabo un autodiagnóstico, se determinó que las tres rutas de creación de valor lograron obtener una puntuación superior al 50%.

En consecuencia de la evaluación realizada en el marco del FURAG, se ha sugerido incrementar el porcentaje de ejecución de los planes de acción institucionales.



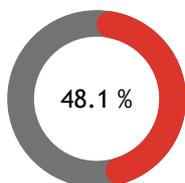
### 2.2.3 Política de Compras y Contratación Pública

El propósito de esta política es permitir que las entidades estatales gestionen adecuadamente sus compras y contrataciones públicas a través de plataformas electrónicas, lineamientos normativos, documentos estándar, instrumentos de agregación de demanda y técnicas de aprovisionamiento estratégico que, como proceso continuo, estructurado y sistemático de generación de valor, les permita mejorar constantemente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición.

Para esta política se deben implementar las siguientes recomendaciones:

- Aplicar mejoras o estrategias para generar mayor competencia en sus procesos de compra durante la vigencia evaluada
- Gestionar los procesos de contratación mediante el Sistema Electrónico para la Contratación Pública- SECOP II
- La entidad debe migrar totalmente los procesos de contratación a SECOP II

## 2.3 Dimensión Gestión con Valores para los Resultados

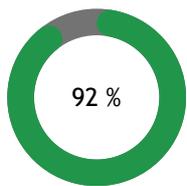


### 2.3.1 Política de Servicio al Ciudadano

Dentro de los fines esenciales del Estado se encuentra servir a la comunidad, razón por la cual, la implementación de la Política trasciende de la atención oportuna y con calidad de los requerimientos de los ciudadanos; su cabal cumplimiento implica que las organizaciones públicas orienten su gestión a la generación de valor público y garanticen el acceso a los derechos de los ciudadanos y sus grupos de valor.

Para dar cumplimiento a esta política se recomienda:

- Alinear plan anual de participación ciudadana al plan de acción de gestión administrativa y legal.
- Ejecutar el cronograma del plan de servicio al ciudadano
- Para la actualización o construcción del documento de servicio al ciudadano se deben tener en cuenta:
  - Los resultados de los espacios de participación ciudadana (incluye acciones de rendición de cuentas cuando apliquen)
  - Los resultados de los informes de la gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRS)
  - Los ejercicios de caracterización de ciudadanía y grupos de valor
  - Los resultados de las encuestas de percepción y de evaluación de la experiencia ciudadana
- Incluir acciones de lenguaje claro en la estrategia anual de servicio o relacionamiento con la ciudadanía
- Identificar los grupos de valor que participaron en la elaboración de la estrategia anual de Servicio y/o relacionamiento con la ciudadanía

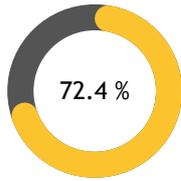


### 2.3.2 Política de Seguridad Digital

En materia de Seguridad Digital, el Documento CONPES 3854 de 2016 incorpora la Política Nacional de Seguridad Digital coordinada por la Presidencia de la República, para orientar y dar los lineamientos respectivos a las entidades.

En cuanto la política de seguridad digital, la entidad debe:

- Implementar un plan para asegurar la continuidad de la seguridad de la información la entidad
- Realizar pruebas de recuperación de información y continuidad de los sistemas de información críticos en la vigencia 2022
- Asegurar de que los proveedores y contratistas cumplieran con las políticas o lineamientos internos de ciberseguridad



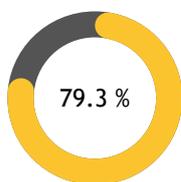
### 2.3.3 Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

La entidad como acciones de mejora en cuanto a política de gobierno digital debe:

- Identificar de los grupos de valor e interés deben participar en la toma de decisiones para la implementación de la Política de Gobierno Digital
- Implementar en sus proyectos un enfoque experimental que le permita generar soluciones novedosas y creativas haciendo uso de TIC, con la participación de los grupos de interés (ciudadanía, academia, sector privado, sector público)
- Implementar acciones de innovación pública digital
- Implementar tecnologías emergentes de la cuarta revolución industrial para desarrollar procesos de innovación pública digital tales como: Automatización robótica de procesos, Realidad aumentada o realidad virtual, robótica, inteligencia artificial.
- Implementar el marco de Referencia de Arquitectura Empresarial (MRAE)
- Actualizar (PETI) de acuerdo al nuevo plan de desarrollo
- Implementar el modelo de adopción de IPv6
- Para la adquisición de productos, bienes y servicios de TI la entidad debe Utilizar los Acuerdos Marco de Precios (AMP) o Instrumentos de Agregación de demanda (IAD) disponibles en la Tienda Virtual del Estado Colombiano (TVEC)

## 2.4 Dimensión Gestión con Valores para los Resultados



### 2.4.1 Política seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.

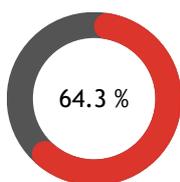
Se debe esperar autodiagnóstico toda vez que no genera mejoras en el formulario

## 2.5 Dimensión Información y Comunicación

### 2.5.1 Política de Gestión Estadística

Esta política busca que las entidades generen y dispongan la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado.

La institución experimentó una reducción significativa de inconsistencias en la calidad de datos, disminuyendo de 18,511 a 12,800 para enero de 2023.



### 2.5.2 Política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Esta política le permite a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos de en los procesos de la gestión administrativa y misional de las entidades públicas.

Las actividades implementadas para desarrollar esta política, la entidad desarrolló su estrategia de transparencia y acceso a la información en el marco del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2022:

- Publicación de la información mínima obligatoria a través de la página web en el micro sitio “Transparencia” y “SIG” (Procedimientos y formatos de la institución)
- Se identificaron las necesidades de información a través de Consulta de usuarios internos, Consulta de usuarios de valor a su vez se mejoró de manera general la planeación estadística.
- Se obtuvo un mejoramiento en el registro de administrativos de las soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos.



Atención al Ciudadano Transparencia Participa Normatividad Correo SIG GOV.CO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA

INICIO OFERTA ACADÉMICA ADMISIONES Y REGISTRO APOYO FINANCIERO EGRESADOS INVESTIGACIÓN CONTACTO

# CONDONO CENTENARIO

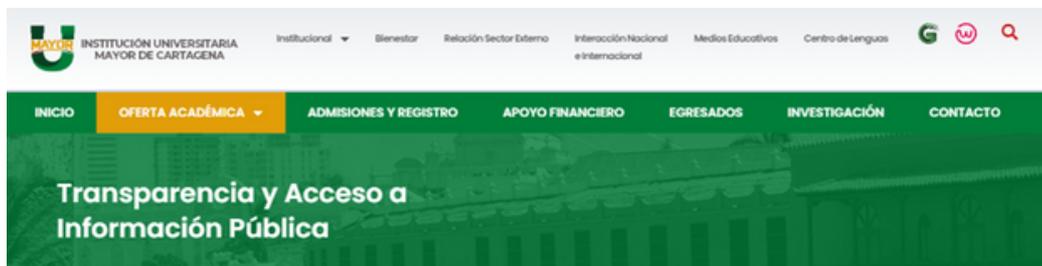
30 de noviembre de 2023

**BECAS 100% CONDONABLES**

Requisitos:

- Instituciones educativas oficiales o no oficiales del Distrito con un promedio de los últimos cinco (5) años, previos a la actual convocatoria.
- Índice de desarrollo socioeconómico 1 o 2 y estar incluido en la versión IV del padrón de estratos A, B y C.
- Haber cursado un programa de una Institución de Educación Superior aliada.
- Haber obtenido satisfactoriamente el nivel o periodo académico anterior, para los estudiantes que ingresen al segundo semestre en adelante.

Más información aquí



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA

INICIO OFERTA ACADÉMICA ADMISIONES Y REGISTRO APOYO FINANCIERO EGRESADOS INVESTIGACIÓN CONTACTO

## Transparencia y Acceso a Información Pública

Página de Inicio > Transparencia

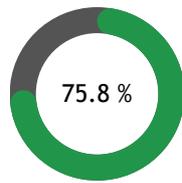
En cumplimiento a la Ley 1712 del 6 de marzo de 2014 "Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional", la Institución Universitaria Mayor de Cartagena pone a disposición de la ciudadanía la siguiente información.

1. Mecanismos de Contacto	2. Información de Interés	3. Estructura Orgánica y Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Mecanismos para la atención al ciudadano</li><li>✓ Localización física, sucursales o regionales, horarios y días de atención al público.</li><li>✓ Correo físico o postal de todas las sedes de la institución.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Datos abiertos (En construcción)</li><li>✓ Estudios, investigaciones y otras publicaciones</li><li>✓ Convocatorias Beneficios Socioeconómicos</li><li>✓ Convocatorias Movilidad Internacional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Misión y visión</li><li>✓ Funciones y deberes</li><li>✓ Procesos y procedimientos para la toma de decisiones</li></ul>

Para esta política se recomienda:

- Actualizar la información de los trámites y otros procedimientos administrativos en el Sistema Único de Información de Trámites -SUIT-
- Actualizar y vincular las hojas de vida de los servidores públicos en el Sistema de Información de Gestión de Empleo Público -SIGEP-
- Todas las dependencias deben realizar de manera obligatoria la publicación de toda su gestión correspondiente a la vigencia

## 2.6 Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación



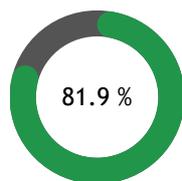
### 2.6.1 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas puedan facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión. Además, promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para el desarrollo:

Como parte de las recomendaciones para fortalecer la apropiación de esta política institucional:

- Promover una cultura de gestión del conocimiento, preservación de la memoria y aprendizaje institucional
- Actualizar la política de gestión del conocimiento Resolución 385
- Mitigar la fuga de capital intelectual

## 2.7 Dimensión Control Interno



### 2.6.1 Política de Control Interno

El propósito de esta política es permitir a las entidades contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Con la implementación de esta política, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

Desde la oficina de control interno con el fin de dar cumplimiento a esta política se implementan las siguientes acciones:

- Liderar y fomentar el autocontrol
- Realizar Auditorías con el fin de determinar la conformidad de los procesos frente la normatividad legal vigente.
- Seguimiento a los riesgos de corrupción
- Seguimientos a los planes de mejoramiento
- Brindar asesorías a los procesos



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
MAYOR DE CARTAGENA

**Angela Goyeneche Perezbardi**  
Directora Planeación Institucional

**Equipo de Apoyo**

Siria Cueto Albor

Adriana Aguirre Campo

Maria Alejandra Verbel Solar

Nelly Carranza Serrano

Dianick Taborda García