



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Diagnóstico del Componente de Redes Internas del Programa de Transparencia y Ética Pública de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

1. Introducción

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en su condición de institución pública de educación superior, se rige por los principios constitucionales que orientan la función administrativa, en especial los de transparencia, moralidad, responsabilidad, eficacia y publicidad, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. En desarrollo de estos principios, el ordenamiento jurídico ha establecido un marco normativo orientado a prevenir la corrupción, fortalecer el control institucional y promover la ética pública en todas las entidades del Estado, incluidas las universidades públicas en ejercicio de su autonomía.

La Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) introdujo obligaciones específicas e material de prevención, gestión del riesgo y fortalecimiento del control institucional. Posteriormente, la Ley 1712 de 2014 desarrolló el derecho fundamental de acceso a la información pública, estableciendo deberes de transparencia activa y pasiva para los sujetos obligados.

Más recientemente, la Ley 2195 de 2022 fortaleció las medidas de prevención, detección y sanción de actos de corrupción, consolidando el enfoque de los Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEP) como instrumentos integrales de gestión preventiva, orientados a la identificación de riesgos, la promoción de la cultura de integridad y la articulación institucional.

En este marco normativo y en coherencia con su Plan de Desarrollo Institucional, la Universidad formuló, e implementa su Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) como herramienta de planeación estratégica que articule los procesos académicos, administrativos y de apoyo, garantizando que la gestión institucional se desarrolle bajo criterios de integridad, responsabilidad social y buen gobierno.

Dentro del PTEP se estableció el componente de Redes y Articulación, que constituye un eje transversal en la medida en que reconoce que la promoción de la integridad y la prevención de la corrupción requieren coordinación permanente tanto al interior de la Institución como con otras instancias del orden nacional, sectorial y territorial.

En consecuencia, el Mapa de Redes y Articulación de la Universidad no constituye únicamente un inventario de instancias de participación, sino una herramienta de gobernanza institucional que permite:

- Identificar claramente los espacios de articulación interna y externa.
- Definir roles.
- Facilitar el seguimiento a la participación institucional.
- Promover la transparencia activa mediante la publicación y actualización permanente de la información.



Resolución MEN 000021
del 11 de enero de 2023
Vigencia 6 años

ÉTICA - SERVICIO - SABER

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
CERTIFICADO EN



SC-CER304794



De esta manera, el componente de Redes y Articulación fortalece la capacidad institucional de la Universidad para gestionar de manera preventiva los riesgos asociados a la corrupción, consolidar una cultura organizacional basada en valores públicos y garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones misionales con integridad y responsabilidad social.

2. Mapa de redes y articulación

El mapa de redes y articulación se construyó con el propósito de identificar y analizar la participación de la Universidad en espacios relacionados con la transparencia y la ética pública tanto en el ámbito interno como en instancias externas de articulación institucional.

El análisis evidencia que, a la fecha del presente diagnóstico, la Universidad no participa formalmente en instancias como:

1. Sistema Nacional de Rendición de Cuentas
2. Sistema Nacional de Integridad
3. Órganos del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)
4. Red anticorrupción de jefes de control interno

Por otra parte, las redes internas identificadas son:

- Grupo Interno de apoyo para la preparación del ejercicio de rendición de cuentas.
- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Se evidencia que las redes internas están formalmente constituidas, cuentan con responsables definidos y disponen de planes de trabajo. Lo anterior se alinea con el enfoque de gobernanza interna y articulación estratégica del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP).

3. Diagnóstico de redes internas

Conforme a los lineamientos del Programa de Transparencia y Ética Pública y a la estructura organizacional vigente, se realiza la siguiente valoración de las redes internas existentes, con el propósito de determinar su contribución a la gestión preventiva de riesgos de corrupción y establecer la necesidad de fortalecer o crear nuevas instancias de articulación.

Red interna	Rol en que participa y funciones o responsabilidades del rol	Qué acciones estratégicas del PTEP soportan
Grupo Interno de apoyo para la preparación del proceso de rendición de cuentas	Definición e implementación de las estrategias de participación ciudadana en la gestión, rendición de cuentas y servicio al ciudadano.	Acceso a la información pública y transparencia. Participación ciudadana y rendición de cuentas.
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	1. Evaluar el estado del Sistema de Control Interno de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema a partir de la normativa vigente, de los informes presentados por el jefe de control interno o quien haga sus veces, de los organismos de control y de las recomendaciones de otras instancias institucionales, como el Comité de Gestión y Desempeño u otros que suministren información relevante para la mejora del sistema. 2. Aprobar el Plan Anual de Auditoría de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca presentado por el jefe de control interno o quien haga sus veces, hacer sugerencias y seguimiento a las recomendaciones producto de la ejecución del plan, de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de auditoría, basado en la priorización de los temas críticos según la gestión de riesgos de la administración. 3. Aprobar el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor, así como verificar su cumplimiento. 4. Revisar la información contenida en los estados financieros de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y hacer las recomendaciones a que haya lugar,	Riesgo para la integridad pública. Riesgo Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación para la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – LAFT/FPADM.

	en coordinación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. 5. Servir de instancia para resolver las diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría interna, siempre que se haya surtido el conducto regular ante la Oficina de Control Interno, de manera previa a la entrega del informe final de auditoría. 6. Conocer y resolver los conflictos de interés que afecten la independencia de la auditoría. 7. Someter a aprobación del representante legal de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca la política de administración del riesgo previamente estructurada por parte de la Oficina Asesora de Planeación, como segunda línea de defensa en la entidad; hacer seguimiento para su posible actualización y evaluar su eficacia frente a la gestión del riesgo institucional. Se deberá hacer especial énfasis en la prevención y detección de fraude y mala conducta. 8. Proporcionar información para conocer si el Sistema de Control Interno se encuentra presente y funcionando efectivamente. 9. Coordinar y asesorar el diseño de estrategias y políticas orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional, de conformidad con las normas vigentes y las características de cada organismo o entidad. 10. Impartir los lineamientos para la determinación, implantación, adaptación, complementación y mejoramiento permanente del Sistema de Control Interno. 11. Verificar la efectividad del sistema de control interno para procurar el	
--	--	--

	cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana, conforme a las directrices dadas por el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno. 12. Evaluar, decidir y adoptar oportunamente las propuestas de mejoramiento del sistema de control interno que presente en sus informes la Oficina de control Interno. 13. Analizar los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones que presente el jefe de control interno, a fin de determinar las mejoras a ser implementadas en la entidad. 14. Definir mejoras al Modelo Integrado de Planeación y Gestión implementado por la entidad, con especial énfasis en las actividades de control establecidas en todos los niveles de la organización, información que deberá ser suministrada al Comité de Gestión y Desempeño para su incorporación. 15. Analizar las recomendaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en relación con las políticas de gestión y desempeño que puedan generar cambios o ajustes a la estructura de control de la entidad. 16. Las demás asignadas por el Representante Legal.	
--	--	--

Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG—. 2. Articular los esfuerzos Institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG— 3. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión. 4. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información. 5. Aprobar y hacer seguimiento a los planes, programas, proyectos, estrategias y herramientas necesarias para la implementación interna de las políticas de gestión. 6. Definir mejoras al Modelo Integrado de Planeación y Gestión implementado por la entidad, con especial énfasis en las actividades de control establecidas en todos los niveles de la organización y estudiar y adoptar las mejoras propuestas por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. 7. Efectuar recomendaciones al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en relación con las políticas de gestión y desempeño que puedan generar cambios o ajustes a la estructura de control de la entidad. 8. Generar espacios que permitan a sus participantes el estudio y análisis de temas relacionados con políticas de gestión y desempeño, buenas prácticas,	Riesgo para la integridad pública. Canales de denuncia. Riesgo Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación para la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – LAFT/FPADM. Debida diligencia. Redes internas. Redes externas. Acceso a la información pública y transparencia. Participación ciudadana y rendición de cuentas. Integridad en el servicio público. Iniciativas adicionales: Racionalización de trámites.
--	---	--

	herramientas, metodologías u otros temas de interés para fortalecer la gestión y el desempeño Institucional y así lograr el adecuado desarrollo de sus funciones. 9. Aprobar el Código de Integridad y realizar el seguimiento a su implementación, divulgación e interiorización. 10. El Comité de Gestión y Desempeño tendrá a cargo las funciones que correspondan al Comité Interno de Archivo y aquellas de que trata el artículo 16 del Decreto 2578 de 2012 compilada en el artículo 2.8.2.1.16 del Decreto 1080 de 2015 en cuanto resulten compatibles con la organización y funcionamiento de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. 11. Revisar y aprobar el Plan Institucional de Gestión Ambiental-PIGA, así como las estrategias ambientales que contribuyan al mejoramiento de la calidad ambiental al interior de la universidad. 12. Hacer seguimiento a la implementación de acciones para la gestión estratégica del talento humano, con el propósito de mejorar los aspectos del ciclo de vida del servidor público (ingreso-desarrollo-retiro). 13. Hacer seguimiento a la implementación de acciones de capacitación, bienestar, incentivos. 14. Aprobar y hacer seguimiento al plan de acción general y a los planes institucionales y estratégicos definidos en el Decreto 612 de 2018, así como a sus modificaciones. 15. Definir los lineamientos para la gestión y administración del riesgo. 16. Aprobar y realizar seguimiento a la	
--	---	--

	definición e implementación de las estrategias de participación ciudadana en la gestión, rendición de cuentas y servicio al ciudadano. 17. Aprobar y promover las acciones requeridas para la racionalización de trámites, prevención de la corrupción y el gobierno digital. 18. Analizar los resultados de los indicadores y establecer planes de mejoramiento cuando las metas no se están cumpliendo. 19. Las demás asignadas por el(la) Rector(a) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo.	
--	--	--

Teniendo en cuenta lo anterior, las instancias internas incluyen las acciones estratégicas del Programa de Transparencia y Ética Pública. Estas acciones se tratan en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a través del seguimiento a la implementación de las políticas como Compras y contratación pública, Racionalización de trámites, Participación ciudadana en la gestión pública, Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción y la política de control interno.

Fortalezas

- Formalización institucional

Las redes identificadas cuentan con acto administrativo de creación, lo cual garantiza legitimidad, seguridad jurídica y claridad en la delimitación de competencias.

- Asignación de responsabilidades

Se identifican dependencias responsables y secretarías técnicas definidas, lo que permite trazabilidad en la toma de decisiones y seguimiento a compromisos.

- Articulación con procesos clave

Las redes están alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con procesos clave como rendición de cuentas, control interno y planeación institucional, lo que facilita su inserción en la dinámica administrativa de la Universidad.

Debilidades

- Predomina un enfoque de cumplimiento normativo, en el cual las instancias operan principalmente como órganos administrativos obligatorios, con menor énfasis en su potencial estratégico para la gestión preventiva de riesgos de corrupción.
- No se identifica una instancia técnica especializada que articule de manera integral el análisis de riesgos éticos, el seguimiento al PTEP y la promoción sistemática de la cultura de integridad en todos los niveles de la organización.

Nivel de madurez de las redes internas

Nivel estimado: Intermedio

Criterio	Nivel
Formalización jurídica	Alto
Claridad de responsables	Alto
Enfoque estratégico en transparencia	Medio
Enfoque preventivo en ética pública	Bajo

El nivel intermedio identificado evidencia que la Universidad ha avanzado en la consolidación de su arquitectura institucional; no obstante, el reto principal consiste en transitar de un enfoque predominantemente formal y normativo hacia un modelo de gobernanza preventiva, en el cual las redes internas operen como espacios dinámicos de análisis de riesgos, toma de decisiones estratégicas y generación de alertas tempranas.

Recomendaciones en la creación de nuevas redes internas

Con el fin de fortalecer el componente de Redes y Articulación del PTEP, no se propone la creación indiscriminada de nuevas instancias, sino el diseño de mecanismos técnicos que permitan mejorar la coordinación entre dependencias bajo un enfoque preventivo y estratégico:

1. Mesa Técnica de Transparencia e Integridad

Integrantes sugeridos:

- Planeación.
- Control Interno.
- Secretaría General.
- Talento Humano.
- Jurídica.

- TIC.
- Atención al Ciudadano.

Funciones sugeridas:

- Seguimiento al Programa de Transparencia.
- Monitoreo de riesgos de corrupción.
- Revisión de cumplimiento de transparencia activa.
- Análisis de alertas.
- Seguimiento a compromisos en redes externas.

Esta red no reemplaza comités existentes, sino que los articula bajo un enfoque preventivo.

2. Red Interna de Gestores de Integridad

Particularmente útil si la entidad ya tiene:

- Código de integridad.
- Gestores de integridad designados.

Permitiría:

- Socializar dilemas éticos.
- Monitorear clima organizacional.
- Promover cultura de legalidad.

3. Subcomité de seguimiento a riesgos de corrupción

Si no se desea crear una nueva instancia, podría formalizarse dentro del Comité de Gestión y Desempeño un espacio permanente para:

- Seguimiento exclusivo a riesgos de corrupción.
- Evaluación de efectividad de controles.
- Reporte periódico a la Alta Dirección.

No es necesario crear múltiples nuevas instancias, pero sí es recomendable crear una Mesa Técnica de Transparencia e Integridad o fortalecer el Comité de Gestión y Desempeño incorporando formalmente funciones específicas de articulación del PTEP.

En el contexto de la educación superior pública, la promoción de la integridad no solo constituye una obligación legal, sino un compromiso ético con la formación de ciudadanos responsables, críticos y respetuosos de lo público. Por ello, el fortalecimiento de las redes internas de transparencia debe entenderse también como un componente de la misión formativa de la Universidad

4. Conclusiones

- La Universidad cuenta con instancias internas formalmente constituidas como el Grupo de apoyo a la rendición de cuentas, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, creadas mediante acto administrativo, con funciones definidas y responsables identificados. Esto evidencia solidez en la arquitectura institucional y cumplimiento de los lineamientos normativos en materia de control interno y gestión pública.
- Las redes internas se encuentran alineadas con las políticas del MIPG y soportan acciones estratégicas del PTEP, especialmente en temas de control interno, gestión del riesgo, participación ciudadana, racionalización de trámites y transparencia. Existe coherencia entre los espacios de decisión y los procesos institucionales.
- Aunque las instancias funcionan y cumplen sus responsabilidades normativas, operan principalmente como órganos administrativos obligatorios, más que como redes estratégicas orientadas específicamente a la gestión preventiva de riesgos de corrupción y al fortalecimiento de la cultura de integridad.
- Se identifica una brecha en la gestión estratégica de la integridad institucional, dado que no existe una red especializada o espacio técnico permanente que articule de manera integral el análisis de riesgos éticos, el seguimiento al PTEP y el monitoreo preventivo de alertas de corrupción.
- La Universidad no hace parte de sistemas nacionales relevantes en materia de rendición de cuentas e integridad pública, lo que limita el intercambio de buenas prácticas, el aprendizaje institucional y la visibilidad en escenarios nacionales de transparencia.
- El diagnóstico permite establecer que la Universidad se encuentra en un nivel intermedio de madurez en redes internas: alto en formalización jurídica y claridad de roles, medio en enfoque estratégico de transparencia y bajo en enfoque preventivo de ética pública.
- No se requiere una multiplicación de instancias, sino un fortalecimiento del enfoque estratégico del PTEP dentro de las redes existentes o la creación de una Mesa Técnica de Transparencia e Integridad que articule las dependencias bajo una lógica preventiva.

El fortalecimiento del componente de Redes y Articulación permitirá consolidar un enfoque preventivo, estratégico y transversal de la integridad pública, coherente con la naturaleza de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca como institución pública comprometida con el buen gobierno, la transparencia y la responsabilidad social universitaria.


Andrés Mauricio Oyola Sastoque
Jefe Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

Elaboró: Angela Milena García Pinzón, Supernumeraria Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional 