

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

RECTOR

Brigadier General Hugo Rodríguez Durán

VICERRECTOR GENERAL

Mayor General Jairo Alfonso Aponte Prieto

VICERRECTORA ACADÉMICA

Ingeniera Rosa Yanneth Méndez Martín

VICERRECTORA DE INVESTIGACIONES

Ingeniera Hilda Marcela Iregui Guerrero

**VICERRECTOR DE LA SEDE CAMPUS NUEVA
GRANADA**

Brigadier General Héctor Eduardo Peña Porras

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Capitán de navío Rafael Antonio Tovar Mondragón

JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

**Doctor José William Castro Salgado Jefe Oficina
Asesora de Planeación UMNG**

Código de Buen Gobierno Corporativo

© Universidad Militar Nueva Granada

Primera edición: septiembre de 2016

**Todos los derechos reservados y se acoge en un todo a la Ley
23 de 1982, artículo 32**

EDICIÓN Y TEXTOS

José William Castro Salgado

Jefe Oficina Asesora de Planeación UMNG

Ingeniera Nathaly Johanna Acero López

Sección Prospectiva e Inteligencia Competitiva

Oficina Asesora de Planeación UMNG

CORRECCIÓN DE ESTILO

Martha Elena Reyes Martínez

DOCUMENTO VIRTUAL

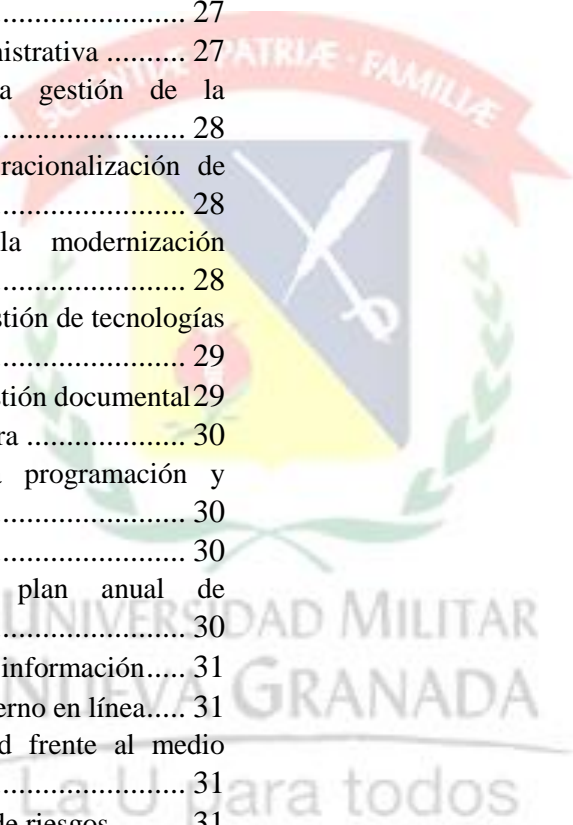
**Este libro hace parte de las memorias del estudio prospectivo
para la Universidad Militar Nueva Granada al 2035.**



CONTENIDO

<p>Generalidades 4</p> <p>Presentación..... 4</p> <p>Objetivo y alcance del Código de Buen Gobierno 4</p> <p>Glosario de términos..... 5</p> <p>Generalidades del Código de Buen Gobierno 7</p> <p>Comité de Buen Gobierno..... 7</p> <p>Resolución de controversias 7</p> <p>Promotor del Código de Buen Gobierno..... 7</p> <p>De la adopción, vigencia, divulgación y reforma del Código de Buen Gobierno..... 8</p> <p>1. De la orientación estratégica..... 9</p> <p>1.1. Identificación y naturaleza de la institución 9</p> <p>1.2. Compromiso con la misión, visión y objetivos corporativos o misionales 9</p> <p>1.2.1. Misión 9</p> <p>1.2.2. Visión..... 9</p> <p>1.2.3. Objetivos institucionales 9</p> <p>1.3. Planes, programas y proyectos de la institución 9</p> <p>1.3.1. Objetivos institucionales 10</p> <p>1.3.2. Megaproyectos institucionales..... 10</p> <p>1.3.3. Proyectos institucionales 10</p> <p>1.3.4. Factores de observación y seguimiento..... 10</p> <p>1.4. Principios universitarios..... 10</p> <p>1.4.1. Autonomía universitaria..... 10</p> <p>1.4.2. Excelencia y calidad académicas 10</p> <p>1.4.3. Universalidad 11</p> <p>1.4.4. Responsabilidad social..... 11</p> <p>1.4.5. Democracia..... 11</p> <p>1.4.6. Sostenibilidad..... 11</p> <p>1.4.7. Transparencia..... 11</p> <p>1.4.8. Planeación 11</p> <p>1.4.9. Autorregulación 11</p> <p>1.4.10. Cooperación..... 11</p> <p>1.4.11. Internacionalización..... 12</p> <p>1.5. Códigos de ética de la umng 12</p> <p>1.5.1. Código ético moral 12</p> <p>1.5.2. Código de ética del docente neogranadino 12</p> <p>1.5.3. Código de honor del estudiante neogranadino 12</p> <p>1.6. Reconocimiento de grupos de interés 13</p>	<p>1.7. Relaciones con los grupos de interés 14</p> <p>2. De las políticas de Buen Gobierno 15</p> <p>2.1. Aplicación y responsables 15</p> <p>2.2. Compromiso con fines del estado 15</p> <p>2.3. Compromisos con la gestión..... 15</p> <p>2.3.1. Gestión estratégica 15</p> <p>2.3.2. Gestión presupuestal..... 16</p> <p>2.3.3. Gestión de control 16</p> <p>2.3.4. Gestión de evaluación..... 16</p> <p>2.4. Compromisos con los procesos misionales 16</p> <p>2.5. Compromiso con la docencia..... 16</p> <p>2.6. Compromiso con la investigación 17</p> <p>2.7. Compromiso con la proyección social y la extensión 17</p> <p>2.8. Compromiso de bienestar universitario 18</p> <p>2.9. Relación con estudiantes 18</p> <p>2.10. Relación con asociaciones y egresados..... 19</p> <p>2.11. Relación con docentes 19</p> <p>2.12. Relación con el personal administrativo 19</p> <p>2.13. Relación con contratistas o proveedores 19</p> <p>2.14. Relación con el sector defensa..... 20</p> <p>2.15. Relación con padres de familia o acudientes.... 21</p> <p>2.16. Relación con la comunidad en general 21</p> <p>2.17. Relación con gremios y el sector productivo.... 21</p> <p>2.18. Relación con otras IES..... ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</p> <p>2.19. Compromiso con la protección a la propiedad intelectual y a los derechos de autor..... 22</p> <p>2.20. Compromiso de confidencialidad..... 22</p> <p>2.21. Responsabilidad con el acto de delegación 22</p> <p>3. Políticas en relación con los órganos de control 24</p> <p>3.1.1. Relación con órganos de control interno..... 24</p> <p>3.1.2. Relación con órganos de control externo 24</p> <p>4. Políticas administrativas y de gestión 25</p> <p>4.1. Política de responsabilidad social 25</p> <p>4.2. Compromiso frente al plan anticorrupción y de atención al ciudadano..... 25</p> <p>4.3. Compromiso frente a la transparencia y al acceso a la información pública 25</p> <p>4.4. Compromiso frente a la participación 25</p>
--	--

4.5.	Compromiso frente a la rendición de cuentas	26
4.6.	Compromiso frente al servicio al ciudadano	26
4.7.	Política sobre conflictos de interés.....	26
4.8.	Política de gestión del talento humano	26
4.9.	Compromiso frente al plan estratégico de rrhh	27
4.10.	Compromiso frente al plan anual de vacantes	27
4.11.	Compromiso frente a la capacitación	27
4.12.	Compromiso frente al bienestar e incentivos	27
4.13.	Política de eficiencia administrativa	27
4.14.	Compromiso frente a la gestión de la calidad.....	28
4.15.	Compromiso frente a la racionalización de trámites	28
4.16.	Compromiso frente a la modernización institucional	28
4.17.	Compromiso frente a la gestión de tecnologías de información.....	29
4.18.	Compromiso frente a la gestión documental	29
4.19.	Política de gestión financiera	30
4.20.	Compromiso frente a la programación y ejecución presupuestales.....	30
4.21.	Compromiso frente al pac	30
4.22.	Compromiso frente al plan anual de adquisiciones	30
4.23.	Política de comunicación e información.....	31
4.24.	Compromiso frente al gobierno en línea.....	31
4.25.	Política de responsabilidad frente al medio ambiente.....	31
4.26.	Política de administración de riesgos	31
4.27.	Compromiso frente al meci.....	31



Generalidades

Presentación

El surgimiento de los códigos de buen gobierno cobra vigencia a partir de los cambios generados por la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las condiciones del ambiente de negocios derivado del crecimiento y la difusión del conocimiento, en donde el rol de lo público, ha marcado diferencias significativas por el acceso a la información, los procesos de rendición de cuentas y los fenómenos asociados a la corrupción.

El papel de las instituciones de educación públicas en especial desde su re significado como un bien público o en vía de privatización, han trasladado a la ciudadanía una preocupación sobre la gestión de recursos, la oferta de programas pertinentes y los resultados en mejora de la calidad de vida.

Estos procesos de apertura social sobre la comunicación de resultados y el sentido y defensa de lo público como derecho, ha encontrado en los últimos años una serie de variables que hacen de la educación superior, de su gobernanza y gobernabilidad, un intrincado sistema de requerimientos en los cuales: el acceso selectivo de aspirantes, la competitividad generada por los rankings y el cada vez más escaso apoyo del Estado en la relación de gasto público por estudiante, obligan a que el papel del buen gobierno procure visiones de sostenibilidad para el mediano y largo plazo.

Suponer la existencia de buenas prácticas, comportamientos éticos, y la generación de sistemas de calidad, no garantizan que la institución enfrente por sí sola, contingencias derivadas de la velocidad en los cambios, la capacidad de respuesta y la función de vigía sobre la ruta trazada, razón por la cual la construcción, reconocimiento, aplicación

evaluación y mejora de los códigos institucionales, en especial del buen gobierno, coadyuvan a que el compromiso que asume la Universidad Militar Nueva Granada a través de este instrumento, guarde correspondencia con las estrategias de planeación estratégica, prospectiva y gestión con las que cuenta la Institución, con el único fin de preservar la transparencia, la gobernanza y la gobernabilidad en la ejecución de los procesos institucionales, en el marco de una nueva comprensión de participación social.

La puesta en marcha de este código promueve un mayor sentido de pertenencia y compromiso por parte de todos los funcionarios, y supone la creación de oferta de valor para todos los grupos de interés institucionales, fortaleciendo de esta manera las estrategias de direccionamiento estratégico.

Al tener claridad acerca de los compromisos éticos adquiridos por la Institución, se reconocen e implementan las buenas prácticas para su cumplimiento, aspectos que promueven autoridad, claridad y confianza sobre la gestión adelantada, y demuestra el interés particular de la Universidad por cumplir cabalmente con las necesidades y expectativas de cada parte interesada.

Objetivo y alcance del Código de Buen Gobierno

El Código de Buen Gobierno de la Universidad Militar Nueva Granada tiene como fin garantizar la transparencia, la eficacia y la eficiencia de la gestión académico - administrativa, promoviendo los principios básicos de la gobernanza, gobernabilidad y será asumido por toda la comunidad académica, al igual que por las partes interesadas de esta Institución.

Glosario de términos

Con el fin de tener una plena comprensión de los conceptos desarrollados en el presente código, se muestran a continuación las siguientes definiciones para tener en cuenta, con base en conceptos emitidos por parte de Ministerio de Educación Nacional en su *Guía para la creación e implementación de códigos de buen gobierno en las Instituciones de Educación Superior*, de 2013:

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

Código de Ética: documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los Principios, Valores y Directrices que, en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público de la entidad debe observar en el ejercicio de su función administrativa.

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

Conflicto de Interés: situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Declaración sobre Políticas y Compromisos de Buen Gobierno: conjunto de disposiciones de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las instituciones, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública.

Gobernabilidad: conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

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

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

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

procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.

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

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

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

Sistema Integrado de Gestión: unión armonizada de todos los elementos que conforman la Institución, articulando en sus procesos y servicios de manera armónica y complementaria, el cumplimiento de los requisitos legales y los componentes de gestión de calidad, gestión ambiental, control interno y desarrollo administrativo. El SIG busca garantizar la eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia, en el logro de los objetivos institucionales y fines sociales, para asegurar la satisfacción de los clientes y partes interesadas.

Transparencia: principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se

han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, rendir cuentas de la gestión encomendada.



Generalidades del Código de Buen Gobierno

Comité de Buen Gobierno

El Comité de Buen Gobierno estará conformado por las siguientes personas: rector, vicerrector general, vicerrector administrativo, vicerrector académico, vicerrector de Investigaciones, vicerrector del Campus Nueva Granada, jefe de la Oficina Asesora de Planeación, jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión, jefe de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación Institucional, jefe de la Oficina de Relaciones Internacionales, jefe de la División de Talento Humano, jefe de la Oficina de Protección al Patrimonio y jefe de la División de Gestión de Calidad.

El Comité de Buen Gobierno asumirá las funciones que se enuncian a continuación:

1. Propender por la apropiación de los principios de autonomía universitaria, excelencia y calidad académica, universalidad, responsabilidad social, democracia, sostenibilidad, transparencia, planeación, autorregulación, cooperación e internacionalización, por parte de toda la comunidad académica.
2. Consolidar la implementación del Código de Buen Gobierno dentro de la UMNG, como instrumento de mejores prácticas de dirección que promuevan la administración pública eficiente y transparente.
3. Promover la transparencia y las buenas relaciones con los grupos de interés, con el fin de proteger el uso de los recursos públicos.

Resolución de controversias

Según lo establecido en el Acuerdo 13 de 2010 (Estatuto General de la UMNG), las controversias derivadas de la aplicación del Código de Buen Gobierno serán solucionadas de acuerdo con las

normas constitucionales, legales y reglamentarias establecidas y los principios y valores asumidos por la Universidad Militar Nueva Granada en este Código de Buen Gobierno.

Promotor del Código de Buen Gobierno

La alta dirección, de conformidad con el triángulo de gobernabilidad de la UMNG (Alta dirección – Consejos, Comités – Partes interesadas), será la encargada de la promoción del Código de Buen Gobierno, fomentando los principios institucionales, de tal manera que se puedan evaluar los compromisos planteados en este código para un adecuado seguimiento a la gestión.

De la adopción, vigencia, divulgación y reforma del Código de Buen Gobierno

La Universidad Militar Nueva Granada adoptó el Código de Buen Gobierno en el 2016. Su publicación se lleva a cabo de conformidad con la política de divulgación de la Universidad, siguiendo el principio de transparencia, y será de pleno conocimiento para todos los grupos de interés. Periodicamente será evaluado para considerar su relevancia y pertinencia.



1. De la orientación estratégica

1.1. Identificación y naturaleza de la Institución

La Ley 805 de 2003 transformó la naturaleza jurídica de la Universidad Militar Nueva Granada, estableciendo:

Artículo Primero. Naturaleza. La Universidad Militar Nueva Granada es un ente Universitario Autónomo del orden nacional, con régimen orgánico especial, cuyo objeto principal es la educación superior y la investigación, dirigidas a elevar la preparación académica de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en actividad o en retiro; los empleados civiles del sector defensa, los familiares de todos los anteriores, y los particulares que se vinculen a la universidad. Vinculado al Ministerio de Educación Nacional, en lo que a las políticas y a la planeación del sector educativo se refiere.

Artículo Segundo. Autonomía. En razón de su misión y de su régimen especial la Universidad Militar Nueva Granada, es una persona jurídica con autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, con capacidad para gobernarse, designar sus propias autoridades, elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le correspondan y dictar sus normas y reglamentos conforme a la presente ley.

1.2. Compromiso con la misión, visión y objetivos corporativos o misionales

1.2.1. Misión

La Universidad Militar Nueva Granada es una institución pública del orden nacional, que desarrolla las funciones de docencia, investigación y extensión, fomenta el diálogo de saberes, la

construcción de comunidad académica, la autoevaluación permanente de los procesos institucionales en el contexto de un mundo globalizado, con el fin de formar ciudadanos íntegros y socialmente responsables que promuevan la justicia, la equidad, el respeto por los valores humanos, y contribuyan al progreso del sector defensa y a la sociedad en general.

1.2.2. Visión

La Universidad Militar Nueva Granada será reconocida por su alta calidad y excelencia en los ámbitos nacional e internacional mediante el fomento de la reflexión, la creatividad, el aprendizaje continuo, la investigación y la innovación desde una perspectiva global, en cumplimiento de la responsabilidad social, que le permita anticipar, proponer y desarrollar soluciones que respondan a las necesidades de la sociedad y del sector defensa.

1.2.3. Objetivos institucionales

1. Posicionar nacional e internacionalmente a la Universidad Militar Nueva Granada.
2. Mejorar la gestión académica y administrativa efectiva, con el fin de ofrecer servicios educativos de calidad.
3. Consolidar la acreditación de calidad institucional.
4. Afianzar el Sistema de Ciencia y Tecnología e Innovación Científica y Académica.
5. Fortalecer la interacción con el sector defensa.

1.3. Planes, programas y proyectos de la Institución

El Plan de Desarrollo Institucional establecido para cada periodo de la Universidad Militar Nueva Granada se ha constituido en un instrumento valioso

e imprescindible para cumplir con su función ante la sociedad, y, como tal, ha sido el responsable de encauzar la labor de las unidades académicas y administrativas, para que sean consecuentes con la dirección estratégica de la Universidad desde su misión, visión, fundamentos, valores, principios, funciones sustantivas, políticas y objetivos institucionales.

Las acciones planteadas en el PDI tienen su sustento en el balance y cierre de cada fase, con los logros obtenidos y las oportunidades de mejora detectadas durante cada etapa, y como punto de partida un análisis del funcionamiento de los procesos académicos y administrativos, la identificación y priorización de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, y la proyección de sus alcances a corto y mediano plazo.

El Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019 cuenta en su estructura con los siguientes componentes:

1.3.1. Objetivos institucionales

Representan el quehacer institucional, así como los ejes sobre los cuales se ejecuta la gestión institucional.

1.3.2. Megaproyectos institucionales

Se refieren a los aspectos que la UMNG identifica como pilares para el desarrollo de procesos de innovación en el marco de las prácticas institucionales.

1.3.3. Proyectos institucionales

Son ámbitos de gestión, integradores y correlacionados que permiten la ejecución de políticas y estrategias. Apalancan el cambio y la

orientación del crecimiento y desarrollo institucional.

1.3.4. Factores de observación y seguimiento

Constituyen aquellas variables que la Universidad Militar Nueva Granada ha determinado como constantes o parámetros de medida, que con base en el seguimiento y la evaluación permanentes fortalecerán el proceso de transformación e innovación institucional. Estos factores facilitan el proceso de retroinformación, generan insumos para el Sistema de Información Estadística y para las herramientas de seguimiento y formulación de prospectiva. Para efectos de medición se clasifican en cuantitativas, cualitativas y evolutivas.

1.4. Principios universitarios

De acuerdo con el Estatuto General de la UMNG (Acuerdo 13 de 2010), los principios de la Universidad Militar Nueva Granada son:

1.4.1. Autonomía universitaria

Se contempla desde la naturaleza institucional, con la posibilidad de determinar su rumbo y actuar, al otorgarse sus normas, repensar sus compromisos, definir prioridades, autodeterminarse y regirse con autoridad propia e independiente, desde el reconocimiento de las limitaciones plasmadas en la ley.

1.4.2. Excelencia y calidad académicas

Compromiso para lograr los objetivos institucionales más allá de la medición de resultados, con base en la necesidad de autotransformación y autorregulación en forma

transversal al quehacer universitario, y que se traduce en una sociedad más equitativa e igualitaria.

1.4.3. Universalidad

Acceso de los mejores talentos a sus programas, tanto en el nivel de docentes e investigadores como en funcionarios y estudiantes, sin distinguir etnia, sexo, estirpe o condición social, propiciando el intercambio cultural entre los pueblos para beneficiar a nuestra sociedad y a la especie humana en general.

1.4.4. Responsabilidad social

Compromiso institucional de entregar a la sociedad profesionales respetuosos de la cultura colombiana, competentes e idóneos, comprometidos en la solución de problemas nacionales, todo lo cual supone un empeño de la Universidad en desarrollar la praxis social durante la formación de sus estudiantes, y compromete el sistema universitario.

1.4.5. Democracia

Mecanismo pluralista y solidario que busca fomentar la participación con el fin de ordenar en consenso las relaciones y conquistas de la comunidad universitaria, para el bien común. Se basa en la validez de los argumentos y la legitimidad de los derechos, deberes, garantías y compromisos de una sociedad organizada.

1.4.6. Sostenibilidad

Responsabilidad de producir beneficios ambientales, económicos y sociales a partir de la generación de conocimientos y propuestas que permitan, desde la participación social, reducir la pobreza y la exclusión social, con el fin de

reconstruir una sociedad viable y equitativa, respetando el equilibrio de los ecosistemas.

1.4.7. Transparencia

Suministro de información suficiente, veraz, precisa y permanente al público, de tal forma que sea comprendida sin duda ni ambigüedad, sin comprometer las opciones estratégicas o el secreto técnico de la organización. La transparencia permitirá que las partes interesadas conozcan las estructuras, las políticas, las reglas y los procesos de decisión de la Institución, sobre todo en aquellos aspectos que puedan afectarla.

1.4.8. Planeación

Proceso dinámico por medio del cual la UMNG identifica qué desea realizar en el corto, mediano y largo plazo, procurando utilizar en forma racional los recursos humanos y materiales disponibles.

1.4.9. Autorregulación

Capacidad que tiene la comunidad neogranadina para autonormarse de manera democrática y participativa, con la posibilidad de autoevaluarse crítica y reflexivamente, en aras de lograr el mejoramiento continuo de los procesos y proyectos de la Institución.

1.4.10. Cooperación

Posibilidad de establecer alianzas con personas, entidades e instituciones académicas, culturales y científicas nacionales e internacionales, para compartir servicios, recursos y transferir conocimiento; todo lo anterior, para que se facilite el diálogo entre pares, con el objeto de integrar y resolver necesidades de un conjunto de instituciones o grupos humanos organizados, bajo la modalidad

de redes que procuren elementos complementarios de mejoramiento continuo.

1.4.11. Internacionalización

Proceso que permite la colaboración entre programas docentes de investigación, extensión, bienestar y de gestión, con el conjunto de otras instituciones nacionales e internacionales, para cualificar, lograr avance científico y favorecer el desarrollo y el perfeccionamiento institucional. Posibilita la proyección internacional como imperativo de la universidad moderna y, por tanto, de la Universidad Militar Nueva Granada.

1.5. Códigos de ética de la UMNG

Mediante Resolución 2948 de 2015, del 27 de octubre, la Universidad Militar Nueva Granada, adopta el Código de ética de la UMNG, en el cual se enuncia el código ético moral de los servidores públicos de la UMNG, el código de ética del docente neogranadino y el código de honor del estudiante neogranadino.

1.5.1. Código ético moral

1. Cumplir con la misión y el Proyecto Educativo de la Universidad Militar Nueva Granada.
2. Acatar todas las normas internas y externas que rigen nuestra Institución Universitaria.
3. Fomentar la excelencia.
4. Actuar con honestidad y transparencia en el desempeño de todas nuestras actividades y funciones.
5. Fomentar el sentido de pertenencia y lealtad con la comunidad académica Neogranadina.
6. Garantizar la equidad, el pluralismo y el respeto por los demás.
7. Denunciar la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones.

8. Propender la prestación de un servicio de alta calidad y eficiencia.

9. Anteponer el interés general de la Institución por encima de cualquier consideración personal.

10. Mantener en alto nuestros postulados: Dios, Patria y Familia.

1.5.2. Código de ética del docente neogranadino

1. Ser modelo de identidad académica, profesional, personal, y poseer mente abierta a otros saberes.

2. Dictar con rigor, honestidad y competencia intelectual sus asignaturas.

3. Asumir una actitud justa hacia el estudiante.

4. Inculcar sentido social y amor patrio.

5. Actualizar y mejorar su propio desempeño académico y profesional.

6. Anteponer los intereses institucionales a los intereses personales.

7. Favorecer el libre desarrollo del estudiante, con base en la ética y la moral, para garantizar los procesos de formación integral.

8. Promover el diálogo entre los estudiantes, procurando la búsqueda de la verdad, la comunicación deliberante y participativa.

9. Fomentar en los estudiantes el sentido crítico y la argumentación.

10. Estimular en sus estudiantes la creatividad en los procesos educativos de investigación.

1.5.3. Código de honor del estudiante neogranadino

1. Cumplir estrictamente con los reglamentos, normas y demás disposiciones de la Universidad.

2. Acatar y cumplir fielmente el presente Código, que lleva implícito el sentido del honor.

3. Mantener un vivo compromiso con la ética, la moral, la honestidad, lo cual implica, entre otras obligaciones, rechazar el consumo o distribución de drogas, el alcoholismo y el fraude en los exámenes.

4. Mantener una presentación personal congruente con las normas institucionales, que buscan inducir costumbres en el vestir, de acuerdo a como lo exige el ámbito laboral.

5. Depurar respeto a la Institución, a sus símbolos, a sus autoridades, a sus funcionarios, a sus docentes y a los compañeros.

1.6. Reconocimiento de grupos de interés

Los grupos de interés, al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, como lo menciona el documento institucional “Compromiso con los Grupos de interés”, emitido por la Oficina Asesora de Planeación (2016), se han identificado de acuerdo con la interacción que tiene cada actor con las aristas misionales (docencia, investigación y extensión) y con los factores que intervienen en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Con base en este contexto, se presenta la relación de partes interesadas y los grupos constitutivos para cada una de ellas.

Partes interesadas	Grupos constitutivos
Docentes (Investigadores - Innovadores - Emprendedores)	Docentes de tiempo completo, medio tiempo, hora-cátedra, ocasionales y demás categorías estipuladas en el Reglamento del Personal Docente (vigente)
Estudiantes	Estudiantes de pregrado, posgrado, a distancia y demás categorías estipuladas en los reglamentos estudiantiles de pregrado y posgrado
Sector defensa	Fuerzas Militares (Ejército Nacional, Armada Nacional, Fuerza Aérea, Esdegue, Batallón de Sanidad, centros carcelarios) y Policía Nacional
Comunidades académicas	Universidades, centros, institutos

Egresados	Egresados de todos los programas ofertados por la UMNG
Ciudadanos	Comunidad en general
Órganos reguladores gubernamentales y no gubernamentales	Entes de control del Estado, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Defensa, asociaciones, agremiaciones, organismos de cooperación, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec).
Proveedores	De los diversos servicios requeridos por la UMNG para actividades de mantenimiento, adecuación, bienestar, financieras, servicios públicos, compañías aseguradoras y demás servicios contratados
Personal administrativo	Servidores públicos UMNG
Sector privado	Instituciones y organizaciones

Figura 1.1 Grupos de interés UMNG

Fuente: Documento “Compromiso con los grupos de interés” UMNG.

Por otra parte, la Universidad Militar Nueva Granada, comprometida con los intereses de las partes interesadas, incluye en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano el objetivo de “Propiciar la participación ciudadana y de los grupos de interés de la Universidad Militar Nueva Granada, para el desarrollo de Iniciativas Adicionales de control a la gestión institucional para la lucha contra la corrupción” (UMNG, 2006, p. 15). Con lo anterior, la Universidad pretende generar una propuesta de valor a la sociedad, a través de la participación activa de todas las partes interesadas.

De igual manera se gestionó el Manual de Atención al Ciudadano, articulado en su totalidad con el Plan anticorrupción, documento en el que se establecen las políticas de atención al usuario, que tienen como

fin mejorar la interacción y la experiencia que los usuarios tienen con la Institución.

1.7. Relaciones con los grupos de interés

La Universidad Militar Nueva Granada, comprometida con los intereses de las partes interesadas, incluye en el *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano* (2016) el objetivo de “Propiciar la participación ciudadana y de los grupos de interés de la Universidad Militar Nueva Granada, para el desarrollo de Iniciativas Adicionales de control a la gestión institucional para la lucha contra la corrupción” (p. 15).

Con lo anterior, la Universidad pretende generar una propuesta de valor a la sociedad, gracias a la participación activa de todas las partes interesadas.

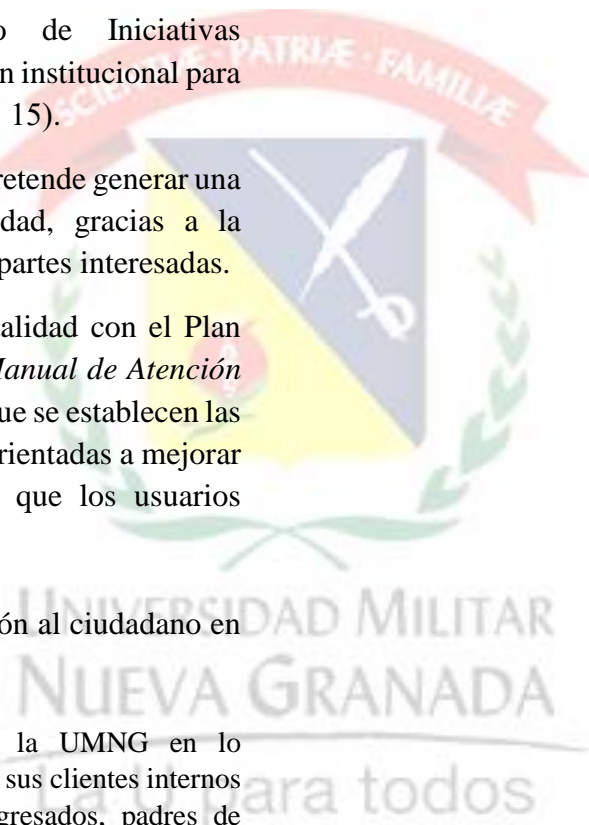
Igualmente, articulado en su totalidad con el Plan Anticorrupción, se gestiona el *Manual de Atención al Ciudadano*, documento en el que se establecen las políticas de atención al usuario orientadas a mejorar la interacción y la experiencia que los usuarios tienen con la Institución.

El objetivo del manual de atención al ciudadano en la UMNG es:

Mejorar los procesos de la UMNG en lo concerniente a la atención a sus clientes internos y externos (estudiantes, egresados, padres de familia, funcionarios de las diferentes dependencias de la institución y ciudadanos en general), con el fin de satisfacer sus necesidades y esforzarse en superar sus expectativas.

El Manual de Atención al Ciudadano está dirigido a los funcionarios de la planta global, los empleados públicos y los contratistas de la UMNG, que se encuentren directa o indirectamente involucrados con la atención a los clientes internos y externos, con el fin de proporcionar herramientas claras y sencillas sobre la manera de actuar frente a sus

requerimientos y expectativas de manera presencial o a través de medios virtuales o de otra clase.



2. De las políticas de Buen Gobierno

2.1. Aplicación y responsables

El Código de Buen Gobierno brinda a los servidores públicos de la UMNG y a las partes interesadas institucionales claridad respecto a los compromisos generados por parte de la Institución, de tal manera que cada uno sea auditable por los órganos de control que correspondan.

En este sentido, para dar respuesta a los requerimientos, las responsabilidades de los órganos de gobierno de la Universidad están definidas en los siguientes documentos de carácter institucional: Acuerdo 13 de 2010, por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Militar Nueva Granada; Acuerdo 03 de 2016, por el cual se expide el reglamento del Consejo Superior Universitario, y para las particularidades de las Facultades, las responsabilidades se establecen en la Resolución 4479 de 31 de diciembre de 2015, por la cual se define la organización académica y administrativa de las Facultades de la UMNG.

2.2. Compromiso con fines del Estado

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 2o. proclama:

Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Para dar cumplimiento a lo anterior, la Universidad Militar Nueva Granada consagra en su Estatuto General (Acuerdo 13 de 2010) los fines y principios de la UMNG, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política de Colombia.

Por otro lado, las políticas institucionales son un referente permanente para la evolución de todos los procesos que se desarrollan dentro de la UMNG: incorporación de estudiantes, selección de docentes, ejercicio de docencia, investigación, proyección social, dirección, administración y gestión, integración de egresados, educación continua, interacción con instituciones internacionales y bienestar universitario, entre otros.

2.3. Compromisos con la gestión

La UMNG, como lo establece el Acuerdo 05 de 2013 (Proyecto Institucional UMNG), cuenta con un modelo integrado de gestión institucional, que se define como un sistema estratégico, integrado, ordenado y consecuente, compuesto por herramientas, procesos y actividades que interactúan de forma sistémica y sistemática, orientados al logro de resultados.

El sistema de gestión institucional se encuentra conformado por:

2.3.1. Gestión estratégica

La finalidad es llevar la dirección estratégica desde la planeación, para propiciar un ambiente de control sobre los riesgos inherentes a la gestión institucional y prever de forma eficiente las posibles contingencias, producto del desarrollo de la gestión institucional.

2.3.2. Gestión presupuestal

Se proyecta como un conjunto de herramientas que organiza y administra la información financiera institucional, con el fin de optimizar y evaluar el uso de los recursos y el cumplimiento de los objetivos, planes, estrategias y proyectos de la UMNG.

2.3.3. Gestión de control

En la UMNG, el sistema de control interno se concibe como un conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la Institución para procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones se realicen según las normas constitucionales y legales vigentes, con un grado razonable de seguridad.

2.3.4. Gestión de evaluación

Para la Universidad, la calidad es la rúbrica de la cotidianidad, y se ha venido fortaleciendo por medio de diferentes acciones enmarcadas en el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y en el Sistema Institucional de Autoevaluación (SIA).

2.4. Compromisos con los procesos misionales

La Universidad Militar Nueva Granada, como se expresa en el Proyecto Educativo Institucional de 2009 y en su misión, está comprometida con las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, que promueven la formación de ciudadanos íntegros y socialmente responsables que respondan apropiadamente a la sociedad, de acuerdo con sus necesidades.

2.5. Compromiso con la docencia

La Universidad Militar Nueva Granada genera un compromiso con el personal docente, reglamentado por medio del Acuerdo 04 de 2004 (Reglamento del Personal Docente de la Universidad Militar Nueva Granada), reconociendo la importancia de la docencia como función sustantiva.

La docencia en la UMNG, de acuerdo al Informe de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional (2014) se entiende como:

Un ejercicio participativo en donde la comunidad académica forma parte de ese proceso de gestión, desarrollo e interacción de conocimientos en el cual los sujetos del acto educativo propician la construcción de comunidad y el diálogo de saberes en las diferentes disciplinas del conocimiento. Por considerarla una actividad central y primordial de la Universidad, se le denomina función sustantiva de la educación superior, que integra la creación, asimilación y transmisión del conocimiento, y cuyo propósito fundamental es la formación integral del ser humano en todas sus dimensiones. Facilita la adquisición y el desarrollo de competencias profesionales de acuerdo con las necesidades actuales de la sociedad, partiendo de la premisa fundamental según la cual la educación superior es un proceso de transformación permanente. (p.32).

Se orienta a la formación de personas en competencias profesionales, vocacionales, humanísticas, científicas e investigativas, articulando el saber con el ser y el hacer. El docente, como parte fundamental del desarrollo de esta función, domina el conocimiento de su disciplina; innova en su práctica educativa; propicia entre los estudiantes una manera de pensar crítica, reflexiva, dialógica e investigativa para motivarlos hacia un aprendizaje de calidad; posee habilidades comunicativas; está comprometido con la

dimensión ética de su profesión, y colabora en la generación de conocimiento en diferentes ambientes de aprendizaje.

2.6. Compromiso con la investigación

La investigación, en la Universidad Militar Nueva Granada, se asume como un proceso de búsqueda y generación de conocimientos mediante actividades que fomenten la indagación, la innovación y la creatividad. Promueve en los estudiantes la formación de un espíritu investigativo que facilite en ellos un pensamiento autónomo para formular problemas y ofrecer alternativas de solución. Es así que, para la UMNG, el concepto de investigación parte de la premisa de generar una cultura investigativa que promueva, a la vez, la investigación formativa y la investigación aplicada o científica.

Los sustentos normativos que soportan los nuevos desarrollos y alcances de la Institución en materia de ciencia, tecnología e innovación se encuentran consignados en el Acuerdo 08 de 2013, por el cual se actualiza el Estatuto del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación de la UMNG. A través de ellos, se permite concebir y promover la investigación en los campos de la ciencia y la tecnología, haciendo énfasis en fomentar la innovación y el emprendimiento como ejes transversales de las funciones sustantivas de docencia y extensión universitaria.

2.7. Compromiso con la proyección social y la extensión

El documento *La Proyección Social: una mirada desde la UMNG (2010)* establece los lineamientos relacionados con la extensión y la proyección social en la Universidad Militar Nueva Granada en lo que respecta a las orientaciones para el apropiado

desarrollo de los proyectos que competen a esta función sustantiva.

Particularmente, la función misional de extensión tiene como fin establecer una relación entre la comunidad académica y su entorno, para ofrecer tanto una respuesta a sus necesidades, como para recibir una retroalimentación que permita fortalecer los propios procesos educativos de la Universidad.

La Institución, a través de la División de Extensión y Proyección Social, busca afianzar la interacción con el entorno mediante la actualización del conocimiento y el desarrollo de actividades, en articulación con las unidades académicas, como respuesta a las necesidades de la sociedad en general y del sector defensa, por medio de programas de educación continua.

Los componentes del modelo de Extensión y Proyección social para la UMNG corresponden según el documento *La Proyección Social: una mirada desde la UMNG (2010)* a:

Programas, campos de acción y proyectos, que constituyen los elementos básicos estructurales trazados y construidos para conseguir la mejor respuesta a las necesidades y problemáticas del entorno.

En la construcción de soluciones a los problemas u objetos de intervención, las facultades y demás dependencias coadyuvan en la construcción de los programas y en el diseño y la ejecución de los proyectos, desde la orientación y la guía general de la Rectoría y de la Vicerrectoría Académica, teniendo en cuenta sus campos de aplicación.

Programas:

1. Producción y actualización de conocimiento
2. Servicios sociales y desarrollo comunitario
3. Cultura empresarial

Campos de acción:

- 1.1. Educación continua
- 1.2. Egresados

- 2.1. Servicio social
- 2.2. Voluntariado
- 2.3. Difusión del arte y la cultura

- 3.1. Prestación de servicios profesionales**
- 3.2. Prácticas y pasantías
- 3.3. Emprendimiento

2.8. Compromiso de Bienestar Universitario

El Acuerdo 08 del 04 de junio de 2004, reglamenta el Bienestar Universitario de la Universidad Militar Nueva Granada, y lo establece como el conjunto de programas y actividades orientados al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo, en él se incluyen, además, la estructura de la división, las funciones del consejo de bienestar universitario, así como las responsabilidades que adquiere cada uno de los miembros del consejo para dar correcto funcionamiento a las áreas intervinientes en la división.

En este contexto, la Universidad Militar Nueva Granada se declara como una institución que promueve desde el proceso de bienestar universitario planes, programas y proyectos para la comunidad universitaria orientados al fomento de hábitos de vida saludable, a la prevención de enfermedades, al favorecimiento de un clima institucional adecuado a su naturaleza y a la preservación del medio ambiente, de conformidad con el documento *Desarrollo social con sentido pedagógico*, elaborado por la División de Bienestar Universitario.

La División de Bienestar Universitario se compromete, en cumplimiento de las normas legales, al mejoramiento continuo de los ejes del desarrollo integral, para asegurar esquemas de promoción y prevención que aumenten la calidad de vida de los miembros de la comunidad universitaria neogranadina.

De igual manera, como apoyo a la División de Bienestar Universitario, la División de Talento Humano gestiona anualmente, mediante resolución, el Plan de Bienestar Institucional, que favorece los derechos de los servidores públicos a participar en todos los programas de bienestar social.

En esta medida, la función misional del bienestar institucional universitario en la UMNG se funda en principios tendientes a garantizar el desarrollo libre y organizado de actividades que procuren el quehacer formativo de todos los miembros del medio universitario.

2.9. Relación con estudiantes

La relación con los estudiantes en la Universidad Militar Nueva Granada se regula por medio de los reglamentos estudiantiles que soportan los procedimientos institucionales académico-administrativos: el Acuerdo 02 de 2015, por el cual se expide el Reglamento General Estudiantil de Pregrado de la UMNG, y el Acuerdo 06 de 2012, por el cual se expide el Reglamento General Estudiantil de Posgrados de la Institución.

No obstante, es importante resaltar que esta relación se fortalece, dado que la Universidad Militar Nueva Granada propende por el acercamiento con los estudiantes al facilitar los canales de comunicación que promuevan el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, haciendo así más cercano y oportuno el actuar institucional en concordancia con los procesos globalizantes.

Adicional a lo anterior, para mejorar las relaciones del estudiante con el medio, la UMNG afianza los procesos de internacionalización, tales como el intercambio de conocimientos innovadores y transferencia de tecnología; una mayor oferta educativa; la expansión de servicios de las instituciones; el fortalecimiento de redes científicas; el mejoramiento de los estándares de calidad y los procesos de acreditación, y el consecuente crecimiento en movilidad profesional como política de desarrollo nacional.

2.10. Relación con asociaciones y egresados

Mediante Resolución 931 de 2012, la Rectoría establece las políticas y estrategias para el seguimiento de los egresados graduados de la Universidad Militar Nueva Granada. Esta supervisión se apoya en el Centro de Egresados de la UMNG, el cual vela porque los egresados neogranadinos sean profesionales idóneos, íntegros y socialmente responsables, mediante el fortalecimiento del orgullo y sentido de pertenencia con la UMNG y la conservación de los vínculos académicos, sociales y personales, para que con su aporte a la sociedad y al sector defensa coadyuven a engrandecer el nombre de la Institución.

En la misma dirección se desarrollan estrategias de seguimiento y apoyo a los egresados graduados con el fin de conocer y valorar su desempeño y el impacto social del programa, mantener su vinculación a la Institución y generar relaciones de cooperación permanente en los campos académico e investigativo.

2.11. Relación con docentes

El Acuerdo 04 de 2004 establece para la Universidad Militar Nueva Granada el Reglamento del Personal docente, cuyo objeto es regular las

relaciones entre la Universidad y su personal docente según los principios incorporados en la Constitución Política de Colombia, las leyes en materia de educación y la misión de la Universidad, los cuales garantizan libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación, cátedra y expresión de pensamiento.

2.12. Relación con el personal administrativo

La Universidad Militar Nueva Granada, por medio del Acuerdo 02 de 2004 (Reglamento del Personal Administrativo), se compromete a cumplir con los conceptos y tendencias relacionados con el manejo y disposición del empleo público y los regímenes especiales de carrera administrativa vigentes en las diferentes entidades del Estado colombiano. De allí que en el reglamento en mención se especifican los derechos y deberes de los funcionarios administrativos.

Por otro lado, como una estrategia utilizada para alcanzar los objetivos institucionales, se adopta un plan de capacitación que comprende un conjunto de procesos organizados, relativos a la inducción del empleado público a la educación para el trabajo y el desarrollo humano y a la educación formal, y dirigidos a la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y actitudes, la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia individual, de tal forma que el funcionario desempeñe con eficacia y eficiencia sus actividades.

2.13. Relación con contratistas o proveedores

Por medio del Acuerdo 17 de 2014 (Reglamento General de Contratación), la Universidad Militar Nueva Granada garantiza los derechos y deberes de los contratistas, para el cumplimiento de los contratos suscritos por la UMNG, de conformidad

con los principios de contratación establecidos en la normatividad vigente.

Las disposiciones contenidas en dicho acuerdo regulan las normas, los principios, las competencias y los procedimientos para la selección de contratistas, celebración de convenios y contratos, y, en general, se establecen las reglas que aseguran la selección objetiva de contratistas, para obtener un pronto y eficiente apoyo administrativo que dé cumplimiento a las funciones sustantivas de la Universidad Militar Nueva Granada.

2.14. Relación con el Sector Defensa

La Universidad Militar Nueva Granada, atenta a los llamados de las diferentes instancias nacionales e internacionales, y comprometida en su misión con los miembros del sector defensa, traza dentro de sus principios y políticas institucionales un alto sentido de responsabilidad social.

En este marco, y con su identidad particular, la UMNG no es ajena al clamor de la sociedad por crear y fortalecer una cultura de paz, ni a la voz del sector defensa, que exige acompañamiento en su misión de defender el país y conducirlo por caminos de convivencia y tranquilidad.

En atención a este compromiso, en el 2009, la Universidad Militar Nueva Granada, presenta a la comunidad académica el documento “El Sector defensa: un compromiso institucional”, donde se resalta la gestión de la administración hacia el sector defensa y el compromiso asumido a través de diferentes programas especiales, que se enuncian a continuación:

2.14.1. La UMNG contigo

Programa reglamentado, mediante acuerdo 10 de 2014, “para apoyar, mediante el otorgamiento de becas para estudios superiores y su vinculación laboral dentro de la universidad, a los integrantes de

la Fuerza Pública que hayan sido víctimas del rigor de la guerra y que presenten algún grado de discapacidad” (El Sector defensa: un compromiso institucional, 2009, p. 34).

2.14.2. Programa Saber para Servir

Programa reglamentado, mediante acuerdo 06 de 2015. “El programa bandera de la Rectoría permite a un alto número de personas de la Fuerza Pública que enfrentan procesos judiciales, adelantar estudios superiores a distancia, así como tomar cursos de extensión y diplomados en esta misma modalidad” (El Sector defensa: un compromiso institucional, 2009, p. 34).

2.14.3. Programas en tecnología

Los programas en tecnología tienen el objetivo de “capacitar como tecnólogos a los soldados profesionales que lleven más de 15 años de servicio en el ejército y que se encuentren próximos a pensionarse, con el fin de que cuenten con herramientas para regresar a sus lugares de origen y organizar microempresas agrícolas tecnificadas” (El Sector defensa: un compromiso institucional, 2009, p. 35).

Por otra parte, el Documento “El Sector defensa: un compromiso institucional” (2009) resalta:

La participación de la UMNG, como apoyo al sector defensa así:

Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación en lo atinente a los proyectos de investigación y la propiedad intelectual; otros apoyos relacionados con la gestión del Instituto de Estudios Geoestratégicos y Asuntos Políticos, los convenios, las prácticas, pasantías y rotaciones, el consultorio jurídico radial y las jornadas de atención humanitaria, finalizando con la Infraestructura del Campus Nueva Granada. (p.7).

2.15. Relación con padres de familia o acudientes

La Universidad Militar Nueva Granada promoverá la relación con los padres de familia a través de espacios diseñados para fortalecer los mecanismos de participación, de tal manera que cada padre de familia tenga pleno conocimiento de los fundamentos y de la perspectiva institucional.

De otro lado la oficina de consejería estudiantil adelanta talleres con los padres de familia, y su motivación principal se pone de manifiesto a través de la cartilla “Vida, familia y ambiente” (2016) en la cuál se afirma lo siguiente:

El encuentro de Padres a través del evento “Familia y Convivencia” es un espacio de información, formación y reflexión, ofrecido por El Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil “COASE” de la Universidad Militar Nueva Granada y cuyo inicio se dio en el programa de Ingeniería en Telecomunicaciones sede Calle 100 y el Programa de Biología sede Campus Nueva Granada, con el objetivo de brindar a los padres y madres, estrategias psicológicas y educativas para fomentar la participación activa en cada uno de los procesos de formación de sus hijos, durante el tiempo en el que ellos se encuentran estudiando en la Universidad.

La universidad Militar Nueva Granada, considera que es importante que los padres de familia sean agentes positivos y activos en la formación académica de sus hijos. Es por esto, que El Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil “COASE” desde sus tres sedes, Calle 100, Campus Nueva Granada en Cajicá y sede Medicina, ofrece diferentes estrategias como “tú no estás solo”, programa que brinda espacios en los cuales las familias, cuidadores o primeras redes de apoyo de los estudiantes, pueden participar y generar cambios, los cuales garantiza el bienestar en

las dinámicas familiares y en cada una de las personas que conforman el proceso educativo dentro de la institución universitaria.

El encuentro de Padres a través del evento “Familia y Convivencia” es de carácter preventivo, que contribuye a las modificaciones de conductas y a la adquisición de pautas saludables en torno al ambiente familiar. (p.4).

2.16. Relación con la comunidad en general

Con el propósito de trazar un horizonte claro y delimitar los alcances institucionales en el ámbito de la proyección social, la UMNG establece como prioridad su consolidación regional, nacional e internacional mediante la participación en la comunidad y la optimización de los procesos educativos institucionales. Lo anterior le permite avanzar en los aspectos más relevantes para la gestión, con el fin de desarrollar así una de las funciones sustantivas de la Institución, operativizada desde el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Rectoral.

2.17. Relación con gremios y el sector productivo

La Universidad Militar Nueva Granada forma parte del grupo de universidades que interactúan con el Estado y con el sector productivo en beneficio de la sociedad colombiana y del sector defensa, de acuerdo con las áreas temáticas, programas, procesos y grupos de investigación que actualmente posee, los cuales servirán de soporte a la implementación de estrategias de interacción y creación de redes colaborativas y de trabajo para cumplir objetivos comunes en desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación (C+T+I).

La Oficina Asesora de Relaciones Interinstitucionales, es una oficina especializada encargada de liderar, impulsar e implementar las estrategias que permitan mantener las relaciones interinstitucionales, y fortalecer el proceso de internacionalización de la Institución, de manera coordinada con las diferentes instancias.

En esta medida, las funciones que cumple la división son tendientes a lograr convenios académicos nacionales e internacionales, contribuir al diálogo internacional mediante la organización de conferencias y seminarios con otras IES, estimular la multiculturalidad y el multilingüismo en la UMNG, con base en el manejo de otros idiomas para acceder a información y gestión internacional inmediata, orientar y apoyar a las dependencias de la Universidad en lo relativo a la forma de establecer vínculos con entidades internacionales, promocionar en el exterior a la Universidad Militar Nueva Granada en ferias de educación superior y en otros foros internacionales, y difundir entre la comunidad neogranadina información sobre programas internacionales de formación, cooperación e intercambios de carácter universitario.

2.18. Compromiso con la protección a la propiedad intelectual y a los derechos de autor

Mediante Acuerdo 12 del 28 de agosto de 2013, la UMNG expide su Reglamento de Propiedad Intelectual en el marco del régimen de los derechos de autor, los derechos conexos y los derechos de propiedad industrial.

El acuerdo manifiesta que, en concordancia con los fundamentos sagrados de la Universidad Militar

Nueva Granada —Ciencia, Patria y Familia—, y los principios de autonomía universitaria —excelencia y calidad académica; universalidad; responsabilidad social, democracia y participación; sostenibilidad; transparencia; planeación; autorregulación, y cooperación e internacionalización—, corresponde a esta Institución brindar a sus miembros y comunidades la protección de sus producciones intelectuales, garantizando el cumplimiento tanto de las leyes nacionales e internacionales como del reglamento en mención.

2.19. Compromiso de confidencialidad

Dando cumplimiento a la Ley 1273 de 2009, “por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado —denominado ‘de la protección de la información y de los datos’—, y se preservan integralmente los sistemas que utilicen las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras disposiciones”, la Universidad Militar Nueva Granada se compromete a dar el tratamiento de ley a la información y a los datos, bajo el compromiso de confidencialidad.

2.20. Responsabilidad con el acto de delegación

La Universidad Militar Nueva Granada, en su Reglamento General de Contratación (Acuerdo 17 de 2014), establece lo siguiente:

La contratación en la Universidad Militar Nueva Granada se desarrollará con arreglo a los principios de la administración pública y la contratación estatal, consagrados en la Constitución Política, en la Ley, en los Estatutos y Reglamentos de la Universidad.

(...)

El Rector como Representante Legal de la Universidad Militar Nueva Granada, es

competente para ordenar y dirigir la gestión contractual de la Universidad.

En tal virtud, podrá acoger o no la recomendación del Comité de Contratación para seleccionar contratistas, adjudicar y celebrar contratos y convenios, en los términos, condiciones y cuantías establecidos en este Reglamento.

(...)

Mediante Resolución, el Rector podrá delegar el ejercicio de la facultad de adelantar procesos y procedimientos de contratación, en los servidores públicos de la Universidad, hasta el nivel de Jefe de División.



3. Políticas en relación con los órganos de control

3.1.1. Relación con órganos de control interno

La Oficina de Control Interno Disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 18 de 2014 (por el cual se reglamenta el funcionamiento del Sistema de Control Interno y se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 en la Universidad Militar Nueva Granada),

se compromete a identificar el marco legal que le es aplicable a la Universidad, con base en el principio de autorregulación, a establecer las acciones que permitan a la Universidad garantizar razonablemente el cumplimiento de las funciones a su cargo, con base en el marco legal que le es aplicable (principio autogestión), y a diseñar los procedimientos de verificación y evaluación que garanticen razonablemente el cumplimiento del marco legal aplicable (principio autogestión).

3.1.2. Relación con órganos de control externo

Para adelantar el acompañamiento por parte de los órganos de control externo, la Oficina de Control Interno Disciplinario establecerá los lineamientos para realizar el acompañamiento a todas las dependencias de la Universidad, de acuerdo con los requerimientos, con el fin de validar la veracidad de la información proporcionada a los entes externos.

4. Políticas administrativas y de gestión

4.1. Política de responsabilidad social

El Proyecto Educativo Institucional (2009), manifiesta que la UMNG concibe la responsabilidad social como:

La praxis desarrollada a partir de los desafíos que plantean el sistema educativo colombiano, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional, que permitan dar soluciones efectivas a la sociedad en general y en especial a los miembros del sector defensa, desde las funciones sustantivas de la educación superior. Para la UMNG, establecer estrategias de responsabilidad social universitaria (RSU) es dirigirse a una institucionalización ética afirmativa del sentido misional humanístico en sus procesos formativos, investigativos, académicos, administrativos y de proyección social en las dinámicas de extensión. De allí que la autenticidad sea la base para construir un discurso propio, racional, fundado en la justicia distributiva y en la paz ciudadana, que haga posible la acción comunicativa entre sus colaboradores fundamentales: el personal administrativo, los docentes, los estudiantes, la comunidad de influencia o el entorno y la sociedad colombiana en su conjunto. (p.25).

4.2. Compromiso frente al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1081 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”, que compiló el Decreto 2641 de 2012, reglamentario de los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011 —en el cual se establece la obligatoriedad por parte de las entidades públicas de adoptar un Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como herramienta para fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión

pública—, la Universidad Militar Nueva Granada desarrolló el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano en abril de 2013, y posteriormente lo actualizó de acuerdo con la normatividad vigente en marzo de 2016, para fortalecer los procesos internos de prevención, detección y respuesta a todo acto contrario a la verdad, a la rectitud y a la transparencia pública, que puedan perjudicar su buen nombre o a las personas que interactúan con ella.

El plan se sustenta en el desarrollo de cuatro componentes básico, definidos desde la estrategia para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, establecido por el gobierno nacional, en un instrumento de tipo preventivo para el control de la gestión en la UMNG (Decreto 2641 de 2012).

4.3. Compromiso frente a la transparencia y al acceso a la información pública

La Universidad Militar Nueva Granada, en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, proporciona y facilita el derecho de acceso a la información pública.

El Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Universidad Militar Nueva Granada, a través de la Oficina de control interno de gestión, será el encargado de velar por la política de transparencia para la UMNG.

4.4. Compromiso frente a la participación

El compromiso de la Universidad frente a la participación, se define a través del documento “Grupos de interés: un compromiso con responsabilidad social” (2016), donde se establece la política de satisfacción de partes interesadas:

La Universidad Militar Nueva Granada, comprometida con la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, reconoce bajo los principios de responsabilidad social, transparencia, sostenibilidad y democracia el derecho de participación de las partes interesadas, a través de mecanismos de acción participativa que permitan orientar apropiadamente el direccionamiento estratégico institucional.

4.5. Compromiso frente a la rendición de cuentas

Anualmente la Universidad Militar Nueva Granada, a través de la Oficina Asesora de Planeación, establece una estrategia de rendición de cuentas, en la cual se especifican los elementos estratégicos institucionales, y se definen los mecanismos eficientes, de manera que la estrategia se convierte en una acción planificada que es conocida y permea todas las unidades académico-administrativas y los grupos de interés que hacen parte de la UMNG, incluidos servidores públicos y contratistas.

Además, en aras de generar compromiso en todas las unidades académico-administrativas, la Universidad Militar Nueva Granada emite cada año -previa reunión de rendición de cuentas- directivas transitorias en las que se imparten instrucciones y se emiten directrices, asignando tareas a las unidades académicas y administrativas de la Institución.

Se garantiza la transparencia de rendición de cuentas, por medio de la publicación de los informes a través de la página web, audiencia pública de rendición, envío vía correo electrónico, medios impresos de divulgación, avisos en periódicos de amplia difusión, periódico institucional, sección de noticias UMNG, invitaciones personalizadas a entidades

4.6. Compromiso frente al servicio al ciudadano

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”, que compiló el decreto 2641 de 2012, y la ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, la UMNG construyó, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, elaborado por la Oficina Asesora de Planeación y publicado el 31 de marzo de 2016, cuyos objetivos corresponden a impulsar mecanismos para mejorar la gestión del servicio y la atención al ciudadano en la Universidad Militar Nueva Granada, con el fin de optimizar en oportunidad y calidad la accesibilidad a los trámites y servicios requeridos por los usuarios, la ciudadanía y los grupos de interés en general.

4.7. Política sobre conflictos de interés

La Universidad Militar Nueva Granada da cumplimiento al Acuerdo 13 de 2010 (Estatuto General de la UMNG) ejerciendo control sobre las inhabilidades, los impedimentos, las prohibiciones y los conflictos de intereses, según lo establecido por las disposiciones legales vigentes.

4.8. Política de gestión del talento humano

La Universidad Militar Nueva Granada, a través de la División de Talento Humano, lidera y desarrolla un clima laboral óptimo para el personal vinculado a los procesos académicos y administrativos de la Institución, gestionando desde el cumplimiento de la normatividad legal y complementaria los procedimientos laborales y contractuales, así como las políticas, los planes y programas que desde el

bienestar institucional o social contribuyan al crecimiento y fortalecimiento de las competencias para el trabajo y el desarrollo humano.

4.9. Compromiso frente al Plan Estratégico de RRHH

Para los efectos de la operatividad del Plan de Capacitación e Incentivos (2013), la División de Gestión del Talento Humano elabora anualmente un plan de bienestar social institucional que incluye los incentivos y las actividades que la Universidad desarrolla para cumplir los objetivos propuestos en este plan. Así mismo, se expedirán anualmente las respectivas resoluciones rectorales que contienen el número de cupos de capacitación formal para administrativos y docentes, a los cuales podrán aspirar los interesados, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

4.10. Compromiso frente al Plan Anual de Vacantes

Mediante Acuerdo 14 de 2012 se estableció la planta global de empleados públicos administrativos de la UMNG. Sin embargo, la Institución, consciente de su crecimiento y desarrollo, realizó en el 2015 una ampliación de la planta de personal de empleados públicos administrativos en consonancia con los índices de cobertura y la infraestructura de la UMNG, para la prestación del servicio público de la educación superior. Con lo anterior se garantiza el fortalecimiento de la planta global de empleados públicos, que se evalúa periódicamente de acuerdo con necesidades futuras.

4.11. Compromiso frente a la capacitación

A través de la División de Talento Humano, la UMNG perfecciona un cronograma de capacitación anual por niveles, con el fin de incentivar y fomentar

la formación para el desarrollo y el trabajo. Adelanta también un programa especial para la formación para el trabajo, que será obligatorio y extensivo a todos los funcionarios, de manera que su repercusión sea evaluada para verificar si se cumplen los objetivos institucionales y si se obtienen mejores resultados en el desempeño de las actividades propias de los diversos cargos. Así los funcionarios se benefician, a la vez que su cargo se tecnifica y se obtienen mejores resultados.

De igual manera, el compromiso con la educación formal se rige por los lineamientos establecidos por la ley, así como por las normas reglamentarias que para el efecto establezca el Consejo Superior Universitario o el rector.

4.12. Compromiso frente al bienestar institucional e incentivos

El otorgamiento de las distintas modalidades de capacitación y de incentivos constituye el mecanismo mediante el cual la UMNG busca mejorar el bienestar de sus servidores y de sus familias, al igual que motivarlos en su labor, con el fin de lograr la eficacia y la eficiencia en la realización de sus actividades; así mismo, estos estímulos están orientados a desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades de los funcionarios administrativos y docentes, factores necesarios para el desempeño de las funciones establecidas para los distintos niveles de la organización, con lo que se obtendrán los resultados de la actividad laboral e institucional.

4.13. Política de eficiencia administrativa

Mediante Resolución 856 de 2014, la UMNG adopta medidas de austeridad y eficiencia en el

gasto público, y se disponen compromisos por parte de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, comprometida con la política de eficiencia administrativa y los lineamientos de la política de cero papel en la administración pública, de conformidad con la Directiva Presidencial 04 del 3 de abril de 2012, la Universidad Militar Nueva Granada ha propuesto la racionalización de trámites administrativos por medio de la estrategia de gobierno en línea, la política antitrámites y la implementación de la directiva permanente, cuya finalidad es dar cumplimiento a la Directiva 04 y al programa de uso eficiente de los recursos no renovables de la Institución.

4.14. Compromiso frente a la gestión de la calidad

La Universidad Militar Nueva Granada, en cumplimiento de su misión y las disposiciones legales, asume la autoevaluación y la autorregulación de los procesos; además, se compromete a mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad, gestionando sus riesgos e impactos, preservando el ambiente, la seguridad y la salud en el trabajo, con responsabilidad social, para satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés y del sector defensa.

Para dar cumplimiento a los compromisos mencionados, la UMNG reglamentó la Resolución 1650 del año 2011, por la cual se crea el Comité del Sistema de Gestión de Calidad de la UMNG; la Resolución 1204 de 2013, por la cual se actualiza el Comité del Sistema de Gestión de Calidad de la UMNG; la Resolución 1212 de 2013, por la cual se reforma el Sistema Institucional de Autoevaluación para la Autorregulación y la Acreditación Institucional de la Universidad Militar Nueva Granada, así como la Resolución 1470 de 2014, por la cual se establece el Sistema de Gestión de

Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo, de esta Institución.

4.15. Compromiso frente a la racionalización de trámites

La UMNG, dando cumplimiento al Decreto 2693 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategía de Gobierno en línea, establece la siguiente política anticorrupción y antitrámites:

La Universidad Militar Nueva Granada, se compromete a:

Fortalecer y difundir a la sociedad en general y en especial a la Comunidad Neogranadina, los instrumentos institucionales que propenden por el cumplimiento a la Constitución Política y la Ley; a racionalizar, simplificar y automatizar los trámites; a fortalecer los mecanismos de seguimiento, evaluación y control para identificar, prevenir y/o reprimir las prácticas violatorias del orden jurídico, en especial los actos que atentan contra la administración y la moralidad pública, gestionando adecuadamente sus riesgos de corrupción, garantizando integridad y transparencia en las actuaciones del orden institucional, en concordancia con las políticas del gobierno nacional sobre la lucha contra la corrupción.

4.16. Compromiso frente a la modernización institucional

En el Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), la Universidad Militar Nueva Granada, comprometida con la modernización institucional, ejecuta las fases correspondientes al Campus Nueva Granada. La Institución se encuentra en un proceso de reestructuración que le permite responder, con criterios de calidad y excelencia, a los desarrollos regionales propuestos.

Paralelo a su crecimiento en planta, la Universidad mantiene un comportamiento similar en materia financiera y presupuestal. La aplicación de las políticas institucionales en esta materia posibilita el desarrollo de diferentes estrategias, tales como: evaluación de los costos directos desde los proyectos viabilizados; operación bajo el concepto de cofinanciación externa; prestación de servicios por consultoría, asesoría, acompañamiento y laboratorios; donaciones; monitoreo y evaluación de presupuestos asignados, entre otros.

4.17. Compromiso frente a la gestión de tecnologías de la información y la comunicación

La Universidad Militar Nueva Granada, en su documento *Política de las Tecnologías de la Información y la Comunicación* (2016), incorpora el uso y la apropiación de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) como herramientas para promover la generación, la gestión y la difusión del conocimiento, en cohesión con las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y extensión, respondiendo así a la formación integral de los estudiantes, apoyando al sector defensa y contribuyendo a la modernización del sistema educativo.

El alcance de las políticas de las TIC en la UMNG es promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en todos los procesos académicos y administrativos de la Institución, mediante acciones de formación al sector defensa, a docentes, estudiantes y administrativos, así como incentivar y apoyar la producción de contenidos educativos digitales innovadores.

La Universidad Militar Nueva Granada, reconoce la importancia que adquieren las tecnologías de la

información y la comunicación en la formación integral, por lo cual, previa aprobación del Consejo Superior Universitario, crea mediante el Acuerdo 15 del 30 de noviembre de 2016, la Oficina Asesora de las tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la cual tendrá como objetivos desarrollar políticas, planes, programas y proyectos de tecnología, garantizando la alineación con la estrategia, el plan de acción institucional, los procesos misionales y de apoyo, promoviendo la generación de valor estratégico, generar información que aporte valor a la toma de decisiones, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de información, gestionar la tecnología como un servicio y promover el uso y apropiación de las TIC de manera tal que contribuyan al fortalecimiento y crecimiento de la Universidad.

4.18. Compromiso frente a la gestión documental

La Universidad Militar Nueva Granada, en cumplimiento de su misión institucional y de las normas que regulan su accionar como entidad pública con autonomía administrativa y financiera, define el Programa de Gestión Documental, publicado el 5 de septiembre de 2014, para facilitar su labor de implementación de los procedimientos del ciclo de vida de los documentos.

El Programa de Gestión Documental de la UMNG establece sus procesos de conformidad con los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad, y lo aplica a todos los documentos generados y recibidos en la Institución, y que resulten del cumplimiento de las funciones de cada una de las áreas.

El programa definido se basa en los ocho pasos del artículo 9 del Decreto 2609 de 2012 y en su anexo. Así como en los elementos normativos

que se refieren en la Ley 594 de 2000 la teoría sobre la gestión de documentos: el concepto de archivo total, el ciclo vital del documento, el principio de procedencia y el principio de orden original y toda la normatividad reglamentaria expedida por el Archivo General de la Nación (AGN) y las normas internas de la entidad.

4.19. Política de gestión financiera

La División Financiera de la Universidad Militar Nueva Granada tiene el objetivo de coordinar y controlar el manejo de los recursos de acuerdo con las políticas de la Universidad y las normas legales establecidas.

4.20. Compromiso frente a la programación y ejecución presupuestales

De conformidad con el Acuerdo 07 de 2013, el proceso presupuestal se desarrolla de manera permanente, y le corresponde a la Oficina Asesora de Planeación, en concordancia con los lineamientos trazados por el rector, preparar anualmente el proyecto de presupuesto de la UMNG, soportado en los anteproyectos elaborados por los centros de gestión en coordinación con las unidades académicas y administrativas. En el mes de junio de cada año, el rector establecerá los parámetros y criterios correspondientes para la preparación y presentación del presupuesto.

La ejecución y el control presupuestales se definen en el marco de las políticas de financiación, atribuciones y responsabilidad.

La Vicerrectoría Administrativa y la División Financiera, con la colaboración de la Oficina Asesora de Planeación, establecen los procedimientos para que los centros de gestión, las unidades académicas y administrativas y las unidades de ejecución presupuestal participen en la

programación de los ingresos y las prioridades en los pagos por ejecutar.

4.21. Compromiso frente al PAC

La Universidad Militar Nueva Granada establece en su Acuerdo 07 de 2013 (Estatuto Presupuestal) que el flujo anual de caja es la herramienta de programación y seguimiento presupuestal, en la cual se establece el flujo de los recursos propios y los giros convenidos de los aportes de la Nación y de las entidades territoriales, así como el recaudo de los recursos de capital. El flujo incluye la cuantía de los pagos efectivos que se espera realizar en cada uno de los meses del año fiscal, además de las cuentas por pagar y las reservas de apropiación que existieren.

El flujo anual de caja se clasifica así: ingresos, gastos de funcionamiento, servicio de la deuda pública, gastos de inversión, y cuentas por pagar y reservas de apropiación.

4.22. Compromiso frente al Plan Anual de Adquisiciones

Frente al Plan Anual de Adquisiciones, la Universidad Militar Nueva Granada da cumplimiento al Acuerdo 17 de 2014, por el cual se expide el Reglamento General de Contratación de la Institución.

La División de Contratación y Adquisiciones tramita y gestiona las solicitudes de adquisiciones de bienes y servicios de mayor, menor y mínima cuantía con el fin de satisfacer los requerimientos de las diferentes unidades académico-administrativas, de acuerdo con el Plan de Contratación de la Universidad Militar a través de los procedimientos establecidos en el Reglamento General de Contratación de la Universidad.

4.23. Política de comunicación e información

La Universidad Militar Nueva Granada, a través de la División de Publicaciones, Comunicaciones y Mercadeo, establece políticas de comunicación interna y externa que facilitan la divulgación masiva de información institucional que cumpla con parámetros de claridad y uniformidad.

En las tres sedes de la Universidad, será esta división la encargada de prestar una amplia gama de servicios de publicaciones de acuerdo con las necesidades de la academia y la administración, que impliquen promoción de la oferta académica y de la imagen institucional.

4.24. Compromiso frente al gobierno en línea

La Estrategia de Gobierno en línea contribuye a la construcción de un Estado más eficiente, más transparente y participativo, y que presta mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad mediante el aprovechamiento de las TIC. Lo anterior con el fin de impulsar la competitividad y el mejoramiento de la calidad de vida para la prosperidad de todos los colombianos.

Por lo anterior, la Universidad Militar Nueva Granada se compromete a gestionar, a través de cada componente de la Estrategia de Gobierno en línea, las herramientas más adecuadas para su implementación en los trámites académico-administrativos.

4.25. Política de responsabilidad frente al medio ambiente

Dando cumplimiento al Sistema Integrado de Gestión, la Universidad Militar Nueva Granada crea, mediante Resolución 1034 de 2014, el Comité del grupo Administrativo de Gestión Ambiental y Sanitaria –GAGAS- de la Universidad Militar Nueva Granada, y en cumplimiento de su misión y

las disposiciones legales, se compromete a la preservación del medio ambiente, para lo cual trabajará en el fortalecimiento de los siguientes programas ambientales: Programa de Gestión integral de residuos sólidos, Programa de Saneamiento ambiental, Programa de Gestión integral de residuos hospitalarios y similares, y Programa de Manejo silvicultural.

4.26. Política de administración de riesgos

La Universidad Militar Nueva Granada asume la política de prevención de riesgos como el proceso mediante el cual la Institución avanza hacia la mejora continua en las condiciones de trabajo y gestión para dar cumplimiento al objeto misional, con el fin de lograr altos niveles de seguridad y condiciones de salud de todos los miembros de la comunidad institucional, así como la promoción de la gestión del riesgo con una perspectiva de prevención y anticipación, en todos los niveles de las aristas misionales; igualmente, el fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras y mecanismos eficaces, efectivos y eficientes de prevención. Por ende, las medidas que deriven de esta política recaen en beneficio de estudiantes, miembros de la comunidad universitaria y grupos de interés.

4.27. Compromiso frente al MECI

Mediante el Acuerdo 18 del 31 de julio de 2014, la Universidad Militar Nueva Granada reglamenta el funcionamiento del Sistema de Control Interno y actualiza el Modelo Estándar de Control Interno, fijando lo siguiente en su artículo 7:

El propósito del Modelo Estándar de Control Interno MECI es proporcionar una serie de pautas o directrices, dirigidas a controlar la planeación, gestión, evaluación y seguimiento en la Universidad Militar Nueva Granada,

configurándose para este fin los Módulos, Componentes, Elementos y Eje Transversal que, interrelacionados bajo un enfoque sistémico, generan una estructura de control para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Universidad distribuyéndose de la siguiente forma:

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión
 - 1.1. Componente Talento Humano
 - 1.2. Componente Direccionamiento Estratégico
 - 1.3. Componente Administración del Riesgo
2. Módulo de Evaluación y Seguimiento Institucional
 - 2.1. Componente Autoevaluación
 - 2.3. 2.2. Componente Auditoría Interna
 - Componente Planes de Mejoramiento
3. Eje Transversal Información y Comunicación

