



**RESOLUCIÓN RECTORAL No 072.
DEL 15 DE ENERO DE 2022**

POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA POLÍTICA DE GOBIERNO EN LA
UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN

CONSIDERANDO

- Que, la Ley 30 de 1992 en los artículos 28 y 29 literal G, concede a las Instituciones de Educación superior autonomía para arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y función institucional.
- Que, es función de la Rectoría velar por el adecuado funcionamiento de los Estatutos, de las políticas trazadas por el Consejo Superior y demás normas Institucionales y Legales.
- Que, según lo establecido en el artículo 14 de los Estatutos de la Universidad Manuela Beltrán, el Rector es la máxima autoridad académica de la Universidad.
- Que, en desarrollo de las políticas de calidad de la UMB y en virtud del Decreto 1075 de 2015, es necesario fijar los criterios de Gobierno de la UMB.
- Que, de acuerdo con la implementación del Decreto 1330 de 2019 y el Acuerdo 02 de 2020, se deben crear, desarrollar, implementar o ajustar las políticas de Gobierno Universitarios.
- Por lo anteriormente expuesto:



RESUELVE

Artículo 1. índice.

- Resolución Rectoral Buen Gobierno.
 - Alcance Código de Buen Gobierno.
 - Misión.
 - Visión.
 - Principios.
 - Valores.
 - Enfoque de Buen Gobierno Frente al plan de Desarrollo Institucional.
 - Código de Buen Gobierno.
1. Administración de la Universidad.
 - 1.1. Órganos de Gobierno.
 - 1.2. Participación de estudiantes y Profesores en los órganos de Gobierno.
 - 1.3. Perfil y código de ética de los funcionarios UMB.
 - 1.4. Modelo de Contratación de Personal.
 - 1.4.1. Políticas para el Manejo del Recurso Humano.
 - 1.4.2. Bienestar de funcionarios.
 - 1.5. Modelo de contratación de Bienes y Servicios en relación con Proveedores y Concesiones.
 - 1.6. Política de Procesos y Calidad.
 - 1.7. Política de Comunicación.
 - 1.8. Política frente a Grupos de Interés.
 - 1.9. Rendición de Cuentas.
 2. Gestión Académica.
 - 2.1. Sistema Integrado de Calidad Académica.
 - 2.2. Bienestar Estudiantil.
 3. Gestión Investigativa.
 - 3.1. Grupos y Líneas de Investigación.



4. Gestión de Extensión.
 - 4.1. Relación Universidad Empresa Estado.
5. Responsabilidad Social.
6. Auditoría Interna y Revisoría Fiscal.

Artículo 2. Desarrollo

- **Alcance Código de Buen Gobierno.**

En la Universidad Manuela Beltrán, identificamos que el desarrollo de nuestro país no se dará, si solo algunos pocos en nuestra sociedad, siguen teniendo la posibilidad de formarse en Instituciones de Educación Superior comprometidas con la alta calidad. Estamos seguros de que la mejora en las condiciones de vida de la mayoría de nuestros ciudadanos tendrá éxito, si logramos un plan para democratizar la educación con excelencia y buscamos que la inmensa mayoría tenga acceso a la misma.

Este ánimo de transformar vidas a través de la educación debe tener como resultado una vinculación efectiva en el mercado laboral que lleve a mejorar la vida de nuestros graduados y sus familias en todo el territorio nacional.

Para lograr estos propósitos, la UMB genera Planes de Desarrollo Institucional, con el fin de cumplir sus objetivos misionales a través de buenas prácticas organizaciones que orienten el equilibrio operacional, social y ambiental.

De este equilibrio operacional, nace el Código de Buen Gobierno, el cual ofrece el camino más idóneo para gestionar la Institución bajo parámetros de transparencia, que tengan como finalidad el logro de los objetivos propuestos. Carta de Aval Institucional.



- **Misión**

La UMB es un semillero de buenos ciudadanos, innovadores y productivos, líderes en su Comunidad y en su disciplina profesional.

- **Visión**

La UMB será una casa de estudio y de cultura para todos, comprometida con su sociedad y sus valores; con el desarrollo científico y tecnológico, y con el bienestar colectivo.

- **Principios**

- Universidad con calidad para todos.
- Transformación Social.
- Excelencia Académica.
- Proceso de Enseñanza Aprendizaje a Través de la Práctica.
- Investigación Productiva.
- Educación Virtual.
- Innovación Tecnológica.
- Internacionalización.
- Universidad - Empresa- Estado.
- Sostenibilidad Institucional.

- **Valores**

- Meritocracia.
- Lealtad.
- Honestidad.
- Equidad.
- Compromiso.
- Innovación.
- Respeto por la Diferencia.

- **Enfoque de Buen Gobierno Frente al Plan de Desarrollo Institucional**

La Universidad dentro del principio de Sostenibilidad Institucional, establece en su gestión administrativa y labor educativa unos lineamientos orientados al adecuado manejo de los recursos institucionales y a convertirse en un modelo de conducta



ejemplar para nuestros estudiantes, en el cual, les enseñe con el ejemplo, bajo actuaciones transparentes, honestas y siempre enfocadas a las buenas costumbres en todas las acciones de nuestros funcionarios y profesores, propiciando valores y principios a nuestra comunidad .

Por este motivo hemos establecido un Código de Buen Gobierno que garantice el buen proceder de toda la comunidad UMB, con los siguientes parámetros.

- **Código de Buen Gobierno.**

1. Administración de la Universidad

La UMB en virtud a su autonomía establecida por Ley y bajo aprobación del Ministerio de Educación Nacional, debe establecer políticas para el buen funcionamiento académico y administrativo de la Institución, así mismo el equipo directivo tiene la función, velar por el buen funcionamiento de la Universidad y el bienestar de su comunidad, garantizando de esta manera los intereses de estudiantes, profesores, graduados, funcionarios, padres de familia y sociedad en general, para el correcto desempeño de nuestra Institución.

1.1 Órganos de Gobierno

El Máximo ente de Gobierno en la Universidad es el Consejo Superior. Los Representantes legales son: la Rectoría Nacional y Seccional para lo concerniente a temas académicos. Para los temas administrativos la Gerencia Institucional.

Otras autoridades de la Universidad son:

- Secretaria General.
- Vicerrectorías.
- Decanos.
- Directores y/o Coordinadores de áreas académicas y administrativas.
- Jefes de unidades académicas y administrativas.

Los órganos colegiados de Gobierno son:

- Consejo Superior.
- Consejo Académico.
- Consejo de Facultad.
- Consejo de Programa.



1.2 Participación de Estudiantes y profesores en los Órganos de Gobierno.

Los estudiantes y profesores tendrán representación en todos los órganos de Gobierno Colegiados de la Universidad. Para este proceso, candidatos meritorios deben pasar por un proceso democrático para su escogencia y así convertirse en representantes para cada uno de los Consejos institucionales antes mencionados en el punto 1.1 de este documento bajo periodos de tiempo establecidos.

1.3 Perfil y código de ética de los funcionarios UMB.

✓ Perfil del funcionario y profesor de la UMB.

Las directivas y el personal en su conjunto de la Universidad deberán tener un fuerte interés por lo social y un fuerte compromiso con los principios y valores de la Institución.

Deberán tener las más altas habilidades y destrezas para desempeñar su labor en la Universidad junto con una estupenda preparación y experiencia para el cargo, además de tener un enfoque orientado hacia el servicio a la comunidad, teniendo como eje central de su trabajo, el estudiante.

Todo funcionario Manuelista debe ser leal a la Institución y tener sentido de pertenencia, para cuidar y manejar los recursos institucionales de tipo humano, material y económico de la institución, para su utilización de forma eficiente y productiva.

Quien trabaje para la UMB, deberá ser una persona proactiva y garante de buenas acciones para el bien de la universidad y de la sociedad en general; basando su actuación bajo los principios y valores institucionales y cumpliendo con los resultados propuestos.

Todo funcionario de la UMB debe ser un ejemplo de cordialidad y de respeto con los demás, desarrollando sus funciones con total honestidad, transparencia y objetividad, sin ningún tipo de sesgo ni conflicto de interés que desvíe el beneficio institucional para sí mismo o para terceros, a través de las decisiones que se tomen



dentro de su cargo o en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.

De esta manera, funcionarios y profesores UMB deberán desarrollar la labor en la entidad bajo los reglamentos y políticas institucionales, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones que establece el código de ética.

✓ **Código de ética funcionarios y profesores UMB.**

Ningún funcionario o profesor podrá:

1. Enfrentar sus intereses personales con los de la Universidad en ninguna de sus actuaciones a nivel laboral ni personal.
2. Ser parte en procesos, litigios, querellas o acciones en contra de la UMB, o que lesionen el buen nombre de la Universidad.
3. Ejecutar acciones delictivas o incorrectas en contra de la institución o de la sociedad.
4. Manipular u ocultar información de la Universidad en perjuicio de esta.
5. Realizar actuaciones que afecten las labores institucionales o atenten contra el buen nombre y funcionamiento de la Universidad. Dichas actuaciones se toman como hechos indebidos tanto por acción como por omisión.
6. Recibir regalos, comisiones, bonos, descuentos o beneficios de manera directa como indirecta, de terceros tales como proveedores o contratistas de la institución. Todo beneficio que se ofrezca deberá ser recibido y entregado a la propia universidad.
7. Tener vinculación laboral o por prestación de servicios con otras instituciones de carácter privado o público, del sector educativo o de otro tipo sector; para aquellos funcionarios y profesores que cuenten con un contrato laboral de tiempo completo con dedicación exclusiva con la UMB.

✓ **Por su parte, Los funcionarios tienen el deber:**

1. Informar a las instancias correspondientes de la Universidad, actos



- indecorosos o deshonestos que atenten contra la imagen, la moral y buenas costumbres de la Universidad por parte de miembros de la Institución o de terceros.
2. Tener una relación positiva con los distintos grupos de interés de la UMB, basada en la transparencia y beneficio institucional.
 3. Proteger la información y documentación que esté a su cargo, de su área o sea del resorte de la Institución, ya que toda la información de la UMB, es de carácter confidencial y de propiedad exclusiva de la Universidad. Claves o contraseñas serán de uso exclusivo de cada funcionario y/o profesor y no podrán ser compartidas con nadie dentro o fuera de la institución, todo con el fin de preservar en custodia la información de la Entidad. Se deberá acoger siempre las instrucciones y protocolos de seguridad como cambios de clave, ingresos remotos, entre otros que la Dirección de tecnología de la Universidad establezca.
 4. Revelar inmediatamente ante el Comité de ética del área de Gestión Humana de la Universidad, si se tiene un conflicto de interés frente a decisiones de su cargo, ya sea de carácter laboral, comercial o de cualquier índole. Dicho comité analizará y recomendará los pasos a seguir en cada caso.

1.4 Modelo de Contratación de Personal

El modelo de contratación del recurso humano está basado en **la meritocracia**. En aras de la calidad y la transparencia, El Departamento del Gestión humana será el único encargado de reclutar y seleccionar candidatos para trabajar en la institución; dicha gestión se deberá hacer con total cuidado bajo un proceso de reclutamiento estandarizado y a través de ternas, que serán enviadas a cada director de área para que este pueda seleccionar el mejor candidato.

En los casos de contratación de profesores e investigadores, deberá pasar previamente por el Comité de contratación académica, quien analizará la conveniencia de las mismas en cuanto a calidad académica y optimización del recurso humano; teniendo siempre como criterio que ningún docente podrá impartir una asignatura sin tener plenamente avalada su formación, conocimiento y experiencia en el campo de la materia que va a impartir o de la investigación científica que realice.



El Departamento de Gestión humana no podrá recibir recomendado alguno, por parte de directores, funcionarios o profesores ya que todas las hojas de vida serán seleccionadas a través de bases de datos de plataformas de empleo plenamente reconocidas o por medio de empresas encargadas de reclutamiento y selección de personal. No se permitirá la contratación de personal que tenga hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil con algún colaborador activo de la UMB. Ni está permitido las relaciones afectivas entre funcionarios para evitar sesgos o favorecimientos que afecten la armonía laboral.

1.4.1 Políticas para el Manejo del Recurso Humano

La Universidad debe ser un lugar armónico para trabajar, donde las buenas maneras y el respeto son la bandera de esta gestión. La equidad es uno de los valores institucionales y por el cual se establece un modelo de contratación y remuneración igualitario, sin distinción de género, raza o condición social, para la UMB se tendrá como premisa que quien desarrolle una misma función, tendrá una misma remuneración.

De igual forma, los niveles salariales están basados en su cualificación, años de experiencia y responsabilidades según sea el caso.

La Universidad propenderá por el bienestar de todos e incluirá programas de desarrollo que permitan jornadas de capacitación para desempeñar mejor su función dentro de la Institución. a su vez, se tendrá siempre la posibilidad de hacer carrera dentro de la institución y así poder alcanzar los más altos niveles de dirección de la institución.

Se velará siempre por el cuidado de la salud ocupacional de todos los colaboradores y se establecerá un mecanismo para evaluar su desempeño.

1.4.2. Bienestar de funcionarios y profesores.

El bienestar para profesores y funcionarios debe tener como base un ambiente de respeto y cordialidad, donde se propicien escenarios para su crecimiento laboral y personal; brindando todo el apoyo para quienes hagan su trabajo con pasión, entrega y profesionalismo, reconociendo aquellos que realicen su labor de forma distinguida.



La UMB velará por el desarrollo humano de su equipo de trabajo y estará presta a brindar el apoyo psicológico y/o social en los momentos que se requiera, adicionalmente se incentivará por buenos resultados con actividades, beneficios y tiempos para el descanso y el disfrute en familia.

1.5 Modelo de contratación de Bienes y Servicios con proveedores y concesionarios.

La UMB establece un proceso de contratación de bienes y servicios que garantice la optimización de recursos y vele por los intereses y el cuidado de la Institución, sin favorecimiento alguno de tipo personal o a terceros en el manejo de proveedores y contratistas.

Para la adquisición de bienes o servicios, se establecerán invitaciones públicas con las cuales se escogerán los proveedores más idóneos, los cuales den a la institución garantía de cumplimiento y calidad. Para verificar los estándares de los proveedores se requerirá la certificación correspondiente de firmas certificadoras nacionales e internacionales que bajo su evaluación validen la contratación de dicho proveedor. Dicha certificación deberá haber sido expedida mínimo 3 meses antes de la invitación a participar para proveedor institucional y el puntaje deberá tener una calificación mínima del 80% de dicha evaluación, a su vez se tendrá en cuenta en el proceso de selección aquellos proveedores que ofrezcan dentro de sus procesos, metodologías e insumos, buenas prácticas que protejan el medio ambiente.

Siempre se deberá contar con al menos 3 cotizaciones en igualdad de condiciones de oferta y así garantizar la mejor adquisición de bienes y servicios frente a "calidad-precio", al igual, se requerirán a los proveedores pólizas de seguros que garanticen el buen manejo de los anticipos, las calidades y cantidades de los bienes y servicios contratados.

Por todo lo anterior, la Universidad no contratará por cercanía, influencia, amistad o familiaridad a ningún proveedor de bienes o servicios, tanto de los directivos o funcionarios de la Universidad como de las personas encargadas de este manejo. De igual forma, ningún proveedor de la UMB podrá ser contratado por la institución si ha sido sancionado por delitos o malas prácticas empresariales o sociales que vayan en contra de la ética y de las buenas costumbres.

En los procesos de contratación de bienes y servicios, No está permitido



recibir por parte de ningún funcionario de la Universidad, obsequios, comisiones, viajes u otro tipo de acción similar por parte de proveedores para evitar así sesgos en la decisión de compra o adquisición. Cualquier beneficio que un proveedor quiera dar a funcionarios de la Universidad, deberá invitarse a que lo traslade a la Universidad y lo incluya en el valor de la factura.

No se podrá tener contratos al mismo tiempo con un solo contratista, hasta tanto no se garantice la correcta finalización del primero para iniciar el siguiente. Solo en casos de ser técnicamente necesario se deberá evaluar y aprobar por la Gerencia Institucional dicha excepción.

La UMB no volverá a contratar con proveedores que no hayan cumplido cabalmente con contratos anteriormente firmados con la institución en el pasado.

El funcionario de la Universidad que quede a cargo de un bien o servicio adquirido por la UMB será el directo responsable del mismo y quedará encargado bajo instrucción y/o acta de inventario para garantizar su correcto uso y destinación institucional, así como la correcta ejecución contractual si fuera el caso.

1.6 **Política de Procesos y Calidad**

La política de Procesos y calidad se fundamenta en la mejora continua para la óptima prestación de nuestros servicios de formación, investigación y extensión, bajo el soporte de las áreas de apoyo administrativo, con el fin de lograr las metas institucionales.

La calidad institucional comprende la búsqueda de la excelencia a través del seguimiento a la gestión de forma permanente, con el fin de lograr la satisfacción de nuestros usuarios frente a los servicios ofrecidos, siempre bajo la autoevaluación y el autoanálisis de nuestro quehacer.

Los indicadores de gestión son la herramienta más eficaz para buscar mecanismos que nos guíen hacia la mejor prestación de nuestros servicios y lograr una adecuada estandarización de nuestros procesos y procedimientos plenamente identificados, orientando nuestro esfuerzo a tener las mejores prácticas y así el brindar el mejor servicio.



1.7 Política de Comunicación.

La comunicación en la UMB es el camino que propicia el entendimiento entre todos los que hacemos parte de la comunidad Manuelista. Este comprende una forma de interacción clara y eficaz que busca la armonización en la relación entre todos.

La política de comunicación debe orientarse en un diálogo bien concebido entre todos los actores: directivos, funcionarios, estudiantes, profesores, padres de familia y grupos de interés para el correcto funcionamiento de la Universidad. Con este objetivo, la Universidad debe consolidar una comunicación cercana y cordial por medio de canales oficiales y generar espacios para que todos estemos actualizados en los temas de interés institucional. La oficina de comunicaciones junto con bienestar y gestión humana deben ser los garantes de la buena comunicación entre todos los actores para lograr los aspectos propuestos en esta materia.

1.8 Política frente a Grupos de Interés

Los grupos de interés corresponden a todas aquellas personas o entidades con las que la universidad tiene relaciones académicas, sociales, científicas, comerciales, regulatorias, financieras o de cualquier índole que en forma directa o indirecta tenga relación con las funciones de la UMB. En cualquier caso, será de responsabilidad de las directivas previa consulta y aprobación por parte de los representantes legales de la institución en cuanto al manejo tanto en su fondo como en la forma, para llevar un óptima interacción con los distintos sectores, de forma adecuada.

1.9 Rendición de Cuentas

La Universidad dará a conocer a la comunidad Manuelista un informe de gestión y resultados por periodo académico y fiscal, en el cual se proporcionará la información pertinente al desempeño de la actividad Universitaria.

Para el cumplimiento de este informe, cada jefe o director de área preparará un informe relacionado a su gestión para ser incluido en el informe central, en él que se debe dar claridad de los objetivos establecidos y alcanzados por cada dirección o jefatura para el periodo y de igual manera evidenciar el aporte al Plan de



Desarrollo Institucional vigente. Dicho informe de rendición de cuentas estará disponible para todos los miembros de la comunidad universitaria a través de la página web de la universidad.

2. Gestión Académica

La calidad para nuestra institución es un proceso que consiste en actuar bajo un plan de mejora permanente, donde la autoevaluación institucional y el cumplimiento de nuestro sistema institucional de calidad académica- SICA, son la base para el cumplimiento de nuestros principios institucionales en materia formativa, investigativa y de extensión, todo con el fin de lograr la satisfacción en nuestros estudiantes, padres de familia y de los sectores productivos que vincularan a nuestros graduados para desempeñarse profesionalmente en sus organizaciones; de igual manera cumplir con el mandato de Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional se nos establece a las IES para la obtención de registros y acreditaciones correspondientes.

2.1 Sistema Integrado de Calidad Académica

El Sistema Integrado de Calidad Académica – SICA. Es una herramienta de información para el seguimiento de las todas las actividades formativas, de investigación y de extensión que se realizan en la UMB. Tiene como finalidad el seguimiento permanente de indicadores de gestión, con el fin de dar cumplimiento a los propósitos de servicio y calidad académica previstos. Este sistema comprende el análisis permanente de los factores fundamentales del proceso y su interacción en todo lo relacionado con estudiantes, profesores, planes de estudio, investigación, extensión, responsabilidad social y logística. Es deber de todas los funcionarios y docentes de las áreas misionales de la Institución, estar al día con las obligaciones que nos imponen este sistema.

2.2. Bienestar Estudiantil.

El bienestar estudiantil tiene como objetivo principal UMB, evitar el fracaso escolar de nuestros estudiantes, acompañándolos al cumplir su sueño de ser profesionales o de lograr desarrollar competencias para el mundo laboral para quienes buscan terminar un posgrado en nuestra institución. Por ello, debemos velar por su bienestar desde el punto de vista biológico, psicológico,



social, cultural y académico para ayudarle a cumplir sus metas en un ambiente propicio para el aprendizaje.

3. Gestión Investigativa

La Universidad tiene como una de sus líneas principales de gestión la investigación, que busca el desarrollo de nuevo conocimiento como eje central de actuación y que se debe enfocar en ofrecer soluciones a las necesidades del país en un entorno global. Se busca desde la ciencia y la tecnología, aportes a la sociedad a través de la innovación y el desarrollo.

3.1. Grupos y Líneas de Investigación

La Universidad debe enfocar su esfuerzo investigativo en la generación de nuevo conocimiento para resolver problemas del entorno en las áreas de salud; ingenierías; ciencias humanas y sociales; el arte; el derecho y administración. Se debe establecer una coordinación efectiva entre la formación de las aulas con la investigación de los grupos de investigación en donde los estudiantes sean los primeros beneficiarios naturales del nuevo conocimiento establecido por la Vicerrectoría de Investigaciones y de esta forma actualizar los planes de estudio. Esa sinergia entre el equipo de formación y el de investigación en la UMB enriquecerá a su vez, los grupos de investigación generando equipos altamente efectivos que llevaran a una producción investigativa avanzada que lleve a un reconocimiento nacional e internacional en la labor investigativa desarrollada por la UMB.

4. Gestión de Extensión.

El propósito de la extensión en la UMB es lograr una sinergia entre los sectores productivos, el Estado y la Universidad, con el fin de trabajar en proyectos con entidades tanto públicas como privadas que aporten a la solución de las necesidades de los distintos sectores y beneficien el entorno social.

Se hace necesario también ofrecer servicios de capacitación, formación y consultoría a organizaciones y ciudadanos; y a su vez, desarrollar practicas extramurales con nuestros estudiantes que trabajen en doble vía por un lado aportando a la sociedad al tiempo que van complementando su formación.



4.1. Relación Universidad- Empresa- Estado.

En el desafío de nuestro principio de democratizar la educación con alta calidad, identificamos la necesidad de buscar medios alternativos para la generación de recursos económicos distintos al valor de las matrículas, con el fin de hacer accesible el ingreso a nuestra institución a través del valor de la matrícula y a su vez, poder cubrir el alto costo que implica la formación con excelencia. De esta manera el estudiante no tendrá que asumir todo el costo de su educación y la Universidad al mismo tiempo, desarrollar la extensión universitaria a través de licitaciones públicas e invitaciones privadas en procura del desarrollo y del buen funcionamiento del país.

A su vez, la relación con los distintos sectores de la económica, ya en aras de la calidad académica, permite la vinculación de forma activa de organizaciones con o sin ánimo de lucro, para validar la pertinencia de los planes de estudio de los programas académicos.

5. Responsabilidad Social.

La Responsabilidad social de la Universidad, busca que toda la institución trabaje mancomunadamente en comunidades específicas para lograr resultados de alto impacto. Si bien tenemos diversas actuaciones para ayudar a distintas poblaciones que lo necesitan, hemos priorizado nuestra acción en personas en situación de discapacidad; los adultos mayores que hayan perdido su autonomía y en personas inocentes injustamente condenadas en cárceles colombianas.

La UMB trabaja por un equilibrio entre lo operacional, social y ambiental para tener una institución de primera línea, acorde a los tiempos que corren. De esta manera la Universidad como fundación trabaja en pro de sus intereses y busca siempre impactar a la sociedad con programas de apoyo social y medioambientales para mejorar las condiciones de vida de su entorno.

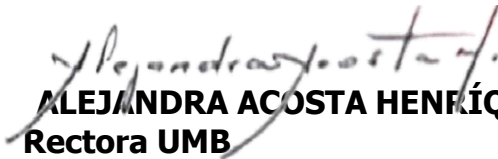
6. Auditoría Interna y Revisoría Fiscal.


La UMB busca la satisfacción de sus usuarios y el mejoramiento continuo siempre bajo el análisis de la auditoría para lograr cumplir con los propósitos, principios y planes institucionales. De esta forma se hace acompañamiento a las diversas actividades siempre en pro del fortalecimiento institucional y bajo los principios legalmente establecidos. Así mismo la revisoría fiscal es el ente que vela por el cumplimiento de la institución en el marco de su intervención.



Artículo 3. La presente Resolución rige a partir de la fecha.

Dada en Bogotá a los 15 días del mes de enero de 2022.


ALEJANDRA ACOSTA HENRÍQUEZ
Rectora UMB


JUAN CARLOS TAFUR H.
Secretario General