



**SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA**

Secretaría General

Informe institucional allegado al Consejo Superior

Agosto 10 de 2020

Unidad Responsable: Vicerrectoría Administrativa y Financiera

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
5	Portal Web de Contratación	<p>Hoy 2 de diciembre de 2019 realicé solicitud de desarrollo del Portal Web de Contratación, radicado 59873.</p> <p>En el Sistema UnoEE se encuentra el registro de las compras aprobadas, y las órdenes de servicio. Además, el registro en Excel de los Contratos.</p>	<p>Pendiente. Se iniciará una vez se tenga el desarrollo del Portal Web a cargo de la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas.</p>	<p>Se continúa con los registros en los distintos sistemas de la Institución, a disposición de la Revisoría Fiscal.</p> <p>Una vez sea requerida por la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas brindaré información</p>	<p>El 2 de diciembre de 2019 realicé solicitud de desarrollo del Portal Web de Contratación, radicado 59873.</p> <p>El 4 de diciembre de 2019, recibí el radicado 59903 de la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas.</p>

				necesaria para el desarrollo.	<p>Al anterior comunicado, le di respuesta mediante radicado 60284 del 4 de febrero de 2020.</p> <p>Posteriormente, llamé a Carlos Muñoz y ante las inquietudes que se presentaban acordamos realizar reunión con la Secretaría General, la cual no hemos agendado.</p> <p>Dejo la claridad que se tiene el registro de la Contratación y la autorización de las compras en los distintos sistemas de la Institución, a disposición para las Auditorías que se requieran por parte del Consejo Superior, la Rectoría, la Revisoría Fiscal y Entes Externos.</p>
51	Reglamentación de aspectos financieros.	Se tienen los borradores de las Resoluciones de Presupuestos, Inventarios y Compras.	Pendiente. Socialización en el Comité	Socializar en Comité Técnico Contable, ajustar, de ser	Se tienen los borradores de las Resoluciones de Presupuestos,

		Además, se realizarán los ajustes en el Proceso de Gestión Financiera y en el Proceso de Provisión y Administración de Recursos, del Sistema de Gestión de la Calidad.	<p>Técnico Contable.</p> <p>Motivo: no alcanzamos en la fecha programada puesto que la revisión del presupuesto para el año 2020 se llevó más tiempo, y se reprogramará una nueva sesión.</p>	<p>necesario, y presentar para la firma del Padre Rector.</p> <p>Así como la reestructuración de los Procesos de Gestión Financiera y Provisión y Administración de Recursos.</p>	<p>Inventarios y Compras.</p> <p>Además, se están realizando los ajustes en el Proceso de Gestión Financiera y en el Proceso de Provisión y Administración de Recursos, del Sistema de Gestión de la Calidad.</p>
53	Inexistencia de gastos reservados.	Se cumple plenamente.	<p>Se cumple plenamente, puesto que se realizan las validaciones por parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, antes de la autorización de los desembolsos, según políticas Institucionales. Contabilidad da fe de los procesos contables y cuando requiere validar información tiene la facultad para hacerlo.</p>		<p>Se cumple plenamente, puesto que se realizan las validaciones por parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, antes de la autorización de los desembolsos, según políticas Institucionales. Contabilidad da fe de los procesos contables y cuando requiere validar información tiene la facultad para hacerlo. Se realizan auditorías</p>

			Se realizan auditorías aleatorias por parte de la Revisoría Fiscal.		aleatorias por parte de la Revisoría Fiscal.
--	--	--	---	--	--

Unidad Responsable: **Vicerrectoría Académica**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN
56	Implementación de sistemas eficientes que permitan la custodia de la información, su registro y controles, entre otros.	Se ha desarrollado el Sistema de Seguimiento Académico que permite el ingreso de la información académica del estudiante y facilita que el directivo, el docente y el estudiante puedan estar informados del estado de su proceso evaluativo y sus certificaciones.	Se cumple satisfactoriamente ya que el Departamento de Formación Pedagógica e Innovación Didáctica realiza acompañamiento y monitoreo con el apoyo de los Coordinadores de las áreas académicas, así como el Departamento de Registro Académico.	Se puede consultar todo el Proyecto en su componente teórico, de diseño y ejecución en SIGUE/Vicerrectoría Académica/ Seguimiento Académico o se puede ingresar al Sistema mediante la Web institucional/ servicios en Línea.
		En lo que va del 2020 se ha implementado la mejora del Sistema de Información con el apoyo del SUI y la Oficina de Comunicaciones, de modo que la interface con el usuario es más amigable y presenta el aspecto de la imagen Institucional.	Se cumple satisfactoriamente, aun nos encontramos en la etapa de diseño y se han venido implementando	SE puede consultar en el Sistema Académico a través de la web.

		Se han generado aulas virtuales para todos los cursos, lo cual permitirá el desarrollo de módulos por programa que permitan ingresar información para el trabajo independiente de los estudiantes	módulos paulatinamente.	
65	Canales internos de comunicación para discusión, construcción y evaluación de los grandes lineamientos institucionales: Proyecto Educativo, Plan de Desarrollo, Plan de Acción Institucional, lineamientos en relación con las funciones sustantivas y otros que por su naturaleza sea conveniente su socialización y máximo de consenso	<p>En el documento de responsables esta actividad le corresponde a la Rectoría y a la Dirección de Planeación, sin embargo, el comunicado 03 de la Secretaría General del 18 de octubre del 2019 indica que también es responsabilidad de la Vicerrectoría Académica.</p> <p>Por la naturaleza de la acción considero que no es la Vicerrectoría Académica quien pueda apoyar la totalidad de este proceso al tratarse de los Planes Estratégicos Institucionales, salvo el Proyecto Educativo Institucional y los reglamentos de docentes y de estudiantes, los cuales se han evaluado en conjunto con los distintos Órganos Colegiados y se han dado a conocer a la Comunidad universitaria mediante las jornadas de socialización del desarrollo institucional.</p>	<p>Se cumple satisfactoriamente ya que, en cumplimiento de las responsabilidades asignadas a la Vicerrectoría Académica en la Estructura Orgánica, se ha llevado a cabo la revisión, evaluación y actualización del PEI y los reglamentos con la participación de la Comunidad Universitaria.</p> <p>En 2020 se continuará con la revisión, evaluación y actualización del Reglamento Docente.</p>	<p>las evidencias del proceso se pueden consultar en SIGUE/evaluación PEI y SIGUE/Evaluación Reglamentos.</p> <p>Video de socialización institucional del 31 de octubre de 2019 en la cual se socializó la actualización del PEI y la reforma curricular.</p>
		En el 2020 se cuenta con el PEI Actualizado y con el nuevo Reglamento Estudiantil de Pregrados.	Se cumple parcialmente toda vez, que, si bien se realizó la actualización del	PEI y Reglamento Estudiantil de Pregrados Publicados.

			<p>Reglamento Estudiantil de Posgrados con toda la Comunidad Académica y se presentó ante el Consejo Superior, aun no se tiene respuesta. A su vez el Reglamento docente se encuentra en revisión y no se ha podido completar debido a que es necesario analizar detenidamente el Escalafón y este trabajo se ha postergado por atender la estrategia de prestación del servicio en medio de la pandemia.</p>	
67	<p>Control de legalidad frente a la información del sitio web y piezas publicitarias. Comunicación permanente de hechos relevantes a públicos internos y externos</p>	<p>En el documento de responsables esta actividad le corresponde a la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas y Oficina de Mercadeo y Publicidad, sin embargo, el comunicado 03 de la Secretaría General del 18 de octubre del 2019 indica que también es responsabilidad de la Vicerrectoría Académica.</p> <p>Por la naturaleza de la acción considero que no es la Vicerrectoría Académica quien Pueda dar cuenta de la misma.</p>	N/A	

Unidad Responsable: **Vicerrectoría de Investigaciones y Fondo Editorial**

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIEN TO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACI ÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
58	La Vicerrectoría de Investigación es vigilará permanente mente que su presupuesto se oriente al cumplimiento de los fines institucionales. No se permitirá, de ninguna manera, que quienes incumplan con la entrega de productos sean considerados en una nueva vinculación.	La Vicerrectoría de Investigaciones insistentemente ha manifestado en el Comité Rectoral los incumplimientos de los compromisos adquiridos por parte de los docentes investigadores, para conocer acerca de cómo proceder. En dichas reuniones se ha definido que contractualmente no es posible actuar, sin embargo, una vez se entregan los informes finales de cada proyecto de investigación, se	En otros años, el porcentaje de cumplimiento se encuentra alrededor del 50 %, teniendo en cuenta la siguiente situación: - cumplimiento total, si cumple a cabalidad. - cumplimiento parcial, si evidencia el avance en el producto, pero aún no se logra la evidencia total de publicación o certificación.	Actualmente se está desarrollando un aplicativo para la Función Sustantiva de Investigación a través del Sistema Académico, de tal manera que se logre visualizar todo el proceso de los proyectos, productos y semilleros de investigación. Si bien las convocatorias ya se deben ingresar por el sistema académico, aún está pendiente de madurarlo para que brinde respuestas a las necesidades que	Agosto 2020. El Módulo de Investigaciones del Sistema Académico permite el ingreso de la información de los proyectos de investigación para participar en la convocatoria de Investigaciones, sin embargo, a la fecha aún no es posible que los reportes que se obtengan del mismo faciliten los análisis para las aprobaciones. Desde el Sistema Universitario de Información se han atendido solicitudes de mejora al sistema, pero aún falta asuntos para facilitar la labor de la gestión de la Investigación. Ya se ha realizado la solicitud de la necesidad de la

		<p>procede a hacer análisis de cumplimiento para determinar si se deben o no asignar horas para el año siguiente. En casos de incumplimiento no se asignan horas para el periodo siguiente.</p> <p>Como mecanismo de control, toda actividad del Fondo Editorial que requiera de asignación presupuestal se tramita de acuerdo con lo establecido en los procesos del sistema de gestión institucional descritos por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, el Departamento de Gestión Humana o la Secretaría General, de tal manera que los</p>	<p>- incumplimiento, cuando no entrega o evidencia avances parciales.</p> <p>Los motivos surgen por el desconocimiento que se presenta con respecto a la labor del investigador y que la asignación de horas para esta actividad implica el cumplimiento obligatorio de responsabilidades.</p> <p>El 100% de las actividades</p>	<p>surgen con el uso y aplicación del mismo. Se espera que para el primer semestre del año 2020 se haya logrado avanzar lo suficiente para que el aplicativo facilite la labor de la gestión en investigación.</p> <p>Los recursos financieros serán tenidos en cuenta en el aplicativo, de tal manera que no deba continuar con manejos manuales.</p> <p><u>Cronograma:</u> Permanente</p> <p>Se sugiere una revisión y actualización de la EI2022, con una visión al año 2032.</p> <p>Tiempo para finalizarlo: primer semestre del año 2021.</p> <p>Revisión y actualización de</p>	<p>Vicerrectoría de Investigaciones con respecto a lo anteriormente descrito, y es conocido incluso por la Dirección de Planeación.</p> <p>El tema relacionado con los recursos financieros en cuanto a las asignaciones de proyectos de investigación, es retomado desde este módulo por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, con quien se sostuvo reunión para aclarar las descripciones. Está pendiente que allí aparezca igualmente lo ejecutado de cada proyecto y no quede exclusivamente, con lo proyectado en cada investigación.</p> <p>Fecha probable de finalización: Semestre 02-2020.</p> <p>La actualización de la EI2022 ya se encuentra en revisión y ajuste. Se espera conocer los objetivos visionales institucionales, que deben plantearse para</p>
--	--	---	--	---	--

		<p>siguientes documentos dan cuenta de la correcta destinación del presupuesto:</p> <p>Contratos por prestación de servicios. Autorización de adición presupuestal. Contratos de arrendamiento. Contratos de naturaleza comercial.</p> <p>Se genera una proyección del presupuesto anual, que es remitida a la Vicerrectoría de Investigaciones.</p>	<p>por prestación de servicios o en el marco de una relación comercial están soportadas en contratos que definen su objeto en función de los propósitos institucionales.</p> <p>El cumplimiento del objeto contractual es vigilado por la Editorial y del mismo se conservan evidencias digitales.</p>	<p>las Resoluciones Rectorales que tengan relación con la labor de la función sustantiva de Investigación (Resolución Rectoral 17 de 2013; 8 de 2013), ajustadas a las necesidades actuales y futuras.</p> <p>Definir y reestructurar los procedimientos de la Vicerrectoría para que la responsabilidad de las diversas actividades sean de la unidad que realmente corresponda (Resolución rectoral 37 y 38 de 2015).</p> <p>El Fondo Editorial igualmente revisará los procedimientos y ajustará la documentación que soporta sus actividades en función del mapa de</p>	<p>el nuevo Plan de Desarrollo Institucional y desde allí plantear los propósitos y alcances de la Investigación en la Universidad. Fecha probable de finalización: Semestre 02-2021.</p> <p>Se encuentra en revisión la Normativa Institucional relacionada con la función sustantiva de Investigación, con el objetivo de actualizar lo requerido. Fecha probable de finalización: Semestre 02-2020.</p> <p>Con respecto a los procedimientos de actividades asignadas a la Vicerrectoría de Investigaciones como responsable de diversos procedimientos, se está actualmente elaborando y reestructurando de acuerdo con la asesoría e información recibida de la Empresa ARG SAS, contratada por la Universidad para tal fin.</p>
--	--	--	--	---	---

				<p>procedimientos propuesto en julio de 2020 por la Dirección de Planeación, en el que se vincula su gestión a la de la Vicerrectoría de Investigaciones bajo la denominación: Investigación y Producción Intelectual.</p>	<p>Fecha probable de finalización: Semestre 02-2020.</p> <p>El ajuste a los procedimientos editoriales se hará con el acompañamiento de la Dirección de Planeación.</p> <p>Fecha probable de finalización: Semestre 02-2021.</p>
66	<p>Vicerrectoría de Investigaciones, Departamento de Fondo Editorial, Departamento de Gestión Humana</p>	<p>En razón de la protección a los derechos de autor, se desarrollan las siguientes actividades:</p> <p>Cada propuesta de publicación (remitida a las revistas institucionales o bajo la modalidad de libro, cartilla o manual) utiliza Ithenticate como instrumento de validación de la autenticidad de la autoría. Ello permite identificar posibles copias o plagios antes de iniciar el proceso de evaluación de obras.</p> <p>Los reportes de similitud son comunicados a los autores. En el caso de las revistas, se</p>	<p>El 100% de los productos propuestos para publicación ha sido sometido a revisión de similitud, puesto que así está descrito en los procedimientos editoriales que forman parte del sistema de gestión de la Universidad.</p> <p>El 100% de los autores externos a la Universidad ha manifestado por escrito su voluntad de ceder los derechos para la publicación de la obra.</p> <p>El 100% de las coediciones se soporta mediante contrato o</p>	<p><u>Compromisos:</u> Revisar la similitud de las obras en dos momentos: cuando son remitidas por los autores y antes de su inclusión en el catálogo digital.</p> <p>Soportar la potestad de uso de los textos publicados mediante la cesión de las personas naturales o jurídicas que ostenten los derechos sobre la obra.</p> <p><u>Cronograma:</u> Permanente</p>	

	<p>envían a los autores cuyos textos sobrepasan el porcentaje de similitud admitido y descrito en las políticas de cada revista. Todos los proponentes de los demás tipos de publicación reciben el informe de similitud. A partir de dicho informe se evita la publicación de copias y se ajustan los textos en términos de citas.</p> <p>Se vigila que la Universidad cuente con los derechos para la publicación de obras, bien porque hayan sido construidas por encargo o porque se hayan adquirido los derechos mediante manifestaciones escritas, autorizaciones o cesiones.</p> <p>En cuanto a los derechos patrimoniales compartidos con personas jurídicas, se procede mediante cesión o contrato de coedición</p>	<p>convenio celebrado entre la Universidad Católica Luis Amigó y la otra(s) parte titular de derechos.</p>		
--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

Unidad Responsable: **BIENESTAR INSTITUCIONAL**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y POR QUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
13. Art. 35	Solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a diferentes Unidades y Facultades	Desde Bienestar Institucional únicamente se reportan casos específicos a la Facultad o Unidad correspondiente cuando se trate de quejas o reclamos de estudiantes. No existe un procedimiento para entrar a mediar en un conflicto, ni entre empleados y estudiantes, ni entre estudiantes y	Las situaciones que se han presentado han sido solamente remitidas. Nunca se ha participado en un espacio de solución armónica de conflictos. Consideramos que debe haber un organismo destinado y capacitado para esto.	Más que un compromiso y basados en el valor de la Convivencia armónica y la Línea de Trabajo de Cultura Ciudadana, se propone implementar un Centro de Mediación Estudiantil. Uno de los beneficios de la mediación es precisamente, el de recurrir a formas más adecuadas para transformar los conflictos que se puedan presentar en la comunidad universitaria. Este Centro podría trabajarse durante el	Durante el primer semestre de 2020, se presentó un caso entre dos estudiantes de diferentes facultades y se atendió según el protocolo. Se debe tener claro que Bienestar Institucional apoya los procesos en los que se presente algún tipo de violencia, siempre y cuando en ellos estén involucrados estudiantes, pero

		<p>mucho menos entre docentes y estudiantes.</p> <p>Los conflictos son solucionados en cada Facultad.</p>		<p>primer semestre de 2020 e implementarse a partir del segundo semestre de 2020</p>	<p>es la Facultad, en caso de ser un docente o estudiante, o Gestión Humana, en caso de ser un empleado administrativo, quienes son los encargados de realizar el proceso de conciliación y en caso tal, de adelantar las respectivas investigaciones y aplicar las correspondientes sanciones, si las hubieran.</p> <p>La Universidad cuenta con un Protocolo y una ruta de atención a situaciones de violencia. Igualmente cuenta con el Comité de Convivencia Laboral para solucionar controversias entre empleados.</p> <p>Se considera que se deben articular las funciones entre el Código de Buen Gobierno y el Protocolo existente, para</p>
--	--	---	--	--	--

					<p>definir el alcance y el papel que juega Bienestar en el tema de solución de conflictos.</p> <p>Dentro de la propuesta que se hizo en el segundo semestre de 2019, está la creación de un centro de conciliación estudiantil. Sin embargo, y por experticia, se recomienda que sea la Facultad de Derecho quien lidere este proyecto y Bienestar Institucional continúe siendo una Unidad de apoyo.</p>
54. Art. 48	La asignación de recursos para subsidios de beca se realizará en términos de transparencia, equidad y de conformidad con los lineamientos internos	<p>Durante el segundo semestre de 2019 fueron aplicados auxilios económicos así:</p> <p>MEDELLIN: 363 APARTADÓ: 15 BOGOTÁ: 4 MANIZALES: 38 MONTERÍA: 54</p>	Descuentos aplicados y verificados con cumplimiento de requisitos.	<p>Los compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar la aplicación de descuentos • Tener una reglamentación clara • Contar con practicantes de Trabajo Social para los estudios socioeconómicos. <p>Primer semestre de 2020</p>	<p>Cumplidos:</p> <p>-Auxilios sistematizados. Se realiza un informe semestral de manera detallada, el cual se presenta a la Rectoría para su revisión y aprobación</p> <p>-Se presentó la propuesta de resolución de auxilios, la cual</p>

		<p>TOTAL DESCUENTOS: 474.</p> <p>Equivalentes a: \$248.621.911</p>			<p>no ha sido aprobada.</p> <p>-A partir del segundo semestre de 2020 se cuenta con una practicante de Trabajo Social, quien apoyará en la realización de estudios socioeconómicos para la aplicación de auxilios</p>
--	--	--	--	--	---

Unidad Responsable: **Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	ENTIDAD	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN
59 (Artículo 53) Contratación efectiva y transparente con entes gubernamentales (y privados) y en concordancia con la ley de contratación	Curso de Cooperativismo Básico	Henry Moreno Gallego	<p>Formación.</p> <p>Evento realizado entre el 8 y el 16 de mayo de 2019, con la participación de 14 personas.</p> <p>Se anexa contrato firmado con el señor Henry Moreno Gallego, 2 facturas de cobro del servicio y pago de las mismas, así como pantallazo del sistema académico respecto a que está</p>	<p>Realizado.</p> <p>Porque el evento fue certificado y el pago fue realizado por el Contratante.</p>	Realizado

			en estado certificado.		
	Diplomatura en Competencias comunicativas en procesos electorales	Fundación Cooperen	<p>Formación</p> <p>Evento realizado entre mayo y julio de 2019. Se formaron 5 grupos (2 en Medellín y 2 en Bogotá presenciales y 1 virtual), con la participación de 126 personas.</p> <p>Se anexa contrato y otrosí al mismo, firmados con la Entidad, soporte de pago de facturas generadas, así como pantallazo del sistema académico respecto a que están en estado certificado.</p>	<p>Realizado.</p> <p>Porque el evento fue certificado y el pago fue realizado por el Contratante.</p>	Realizado
	Seminario en Competencias comunicativas en procesos electorales	Fundación Cooperen	<p>Formación</p> <p>Evento realizado los días 19 y 20 de septiembre de 2019, con la participación de 20 personas.</p> <p>Se anexa contrato firmado con la Entidad, factura y soporte de pago de la misma, así como pantallazo del sistema académico</p>	<p>Realizado, aunque el evento no ha sido certificado, porque no fueron entregadas las planillas de asistencia físicas para esta gestión.</p>	En el transcurso de este mes se realizará la gestión para recuperar las planillas para certificar el evento.

			respecto al registro del evento.		
	Formación en Bartender	Diageo Colombia (Medellín)	<p>Formación</p> <p>Evento realizado entre febrero y mayo de 2019. Se formaron 2 grupos de 35 participantes cada uno.</p> <p>Se anexa convenio firmado con la Entidad, certificado de donación, informe de ejecución presupuestal, así como pantallazo del sistema académico respecto a que están en estado certificado.</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque el evento fue certificado y el pago fue realizado por Diageo.</p>	Realizado
	Formación en Bartender y en Retailer	Diageo Colombia (Manizales)	<p>Formación</p> <p>Evento realizado entre febrero y julio de 2019. Se formaron 2 grupos: 1 en Bartender de 44 participantes y 1 en servicio al cliente (Retailer) de 46 participantes.</p> <p>Se anexa convenio firmado con la Entidad, acto de donación, informe de ejecución presupuestal, así como pantallazo del</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque los eventos fueron certificados y el pago fue realizado por Diageo.</p>	Realizado

			sistema académico respecto a que están en estado certificado.		
	Aplicación 22 pruebas psicológicas Explora	Corporación Pueblo de los Niños	<p>Servicio</p> <p>Este servicio lo realiza directamente el Laboratorio de Psicología. Al recibir el pago se entregan y aplican las pruebas en sede de la Corporación.</p> <p>Se anexa factura de cobro.</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque la Entidad pagó y le fueron aplicadas las pruebas</p>	Realizado
	Asesoría en formulación del Plan Estratégico de Desarrollo 2019-2024.	Fondo de Empleados de Banacol S.A. - Banafe	<p>Asesoría y consultoría</p> <p>La asesoría inició el 18 de junio de 2019. No ha finalizado ya que todas las fincas del sector bananero en Urabá entraron en casi un año de cuarentena por el Fusarium 4 y una vez finalizada esta, empezó la emergencia sanitaria por el Covid-19, por tanto no se ha podido retomar la planeación estratégica.</p> <p>Se anexa contrato firmado y borrador del Otrosí</p>	<p>En Proceso, pues no se ha finalizado la asesoría. Se envió un borrador de Otrosí para ampliar el contrato, pues este finalizaba el 26 de julio de 2019.</p>	<p>Se espera que próximamente se pueda acordar una fecha para retomar el proceso y envíen el Otrosí firmado.</p>

	<p>Implementación de un modelo local de salud mental a través de la atención primaria para el municipio de Andes</p>	<p>Alcaldía de Andes- Secretaría de Salud y Bienestar Social</p>	<p>Consultoría/Proyecto</p> <p>Proyecto ejecutado exitosamente entre el 20 de junio y el 19 de diciembre de 2020.</p> <p>Se anexa convenio y acta de inicio firmados, así como acta de terminación y liquidación firmada solo por la Universidad.</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque la Entidad pagó y se liquidó el convenio.</p>	<p>Solicitar a la Entidad la copia del acta de terminación y liquidación firmada por la Alcaldía.</p>
	<p>Implementación del Plan de Seguridad y Protección de Líderes Sociales Vinculados con el Programa de Desarrollo y Paz de Córdoba y Urabá - CORDUPAZ</p>	<p>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)</p>	<p>Proyecto de intervención</p> <p>Proyecto ejecutado exitosamente entre el 10 de junio de 2019 y el 9 de junio de 2020.</p> <p>Se anexa contrato firmado, informe final del proceso, radicado de envío de informes financieros a Alemania</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque se enviaron los informes finales del proceso.</p>	<p>Realizado</p>
	<p>Emplazamiento de marca V Foro de Comunicación Alternativa, Independiente y Comunitaria.</p>	<p>Plaza Mayor Medellín Convenciones y Exposiciones S.A</p>	<p>Servicio</p> <p>La Entidad realizó un aporte en efectivo al desarrollo del Foro, realizado por la Universidad el 30 de abril de 2019.</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque los recursos ingresaron a la Universidad y se enviaron los informes respectivos.</p>	<p>Realizado</p>

			Se anexa Orden de Servicio, informe de la Universidad y factura de cobro.		
	Convenio de práctica laboral para estudiantes de instituciones de educación superior públicas y privadas	Municipio de Medellín - Secretaría de Suministros y Servicios	<p>Proyecto</p> <p>Los practicantes desarrollaron sus actividades en las diferentes dependencias de la Alcaldía.</p> <p>Se anexa convenio firmado con la Alcaldía, Acta de Inicio, facturas de cobro y pagos respectivos</p>	<p>Realizado</p> <p>Los estudiantes certificaron su práctica y la Universidad recibió los recursos.</p>	Se solicitará la terminación y liquidación del convenio.
	Aunar esfuerzos para realizar el V Seminario de Derecho Empresarial y establecer las condiciones interinstitucionales para permitir el desarrollo del mismo	Universidad Autónoma Latinoamericana - Institución Universitaria Salazar y Herrera	<p>Formación</p> <p>El 21 de mayo de 2019, se realizó el V Seminario de Derecho Empresarial, en sede de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, en alianza con la Universidad Autónoma Latinoamericana y la Universidad Católica Luis Amigó, en la cual cada Institución realizaba un aporte específico.</p>	<p>Realizado</p> <p>Ya que el convenio fue liquidado y los excedentes distribuidos entre las partes.</p>	Realizado

			Se anexa convenio y acta de liquidación del mismo.		
	Aplicación de 41 pruebas IPP-R (Inventario Preferencias Profesionales)	Colegio La Asunción	<p>Servicio</p> <p>Este servicio lo realiza directamente el Laboratorio de Psicología. Al recibir el pago se entregan y aplican las pruebas en sede del Colegio.</p> <p>Se anexa factura de cobro.</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque la Entidad pagó y le fueron aplicadas las pruebas</p>	Realizado
	Diplomatura en Barismo (inicio 2020)	Comfama	<p>Formación</p> <p>El 5 de noviembre de 2019 se firmó un contrato con Comfama, para el desarrollo de la Diplomatura en el año 2020. Por causa de la emergencia sanitaria por el Covid-19 el contrato fue cancelado, ya que interesaba el desarrollo de la formación en modalidad presencial.</p> <p>Se anexa contrato firmado, acta de cancelación del mismo y cancelación de las pólizas respectivas.</p>	<p>Contrato cancelado por las partes</p>	Contrato cancelado por las partes

	<p>Utilizar la Encuesta virtual ASISST, alojada en la plataforma Apprevenir, de la Universidad Católica Luis Amigó, para la realización de un tamizaje de corte investigativo en un municipio de Antioquia.</p>	<p>Corporación Centro Cita Salud Mental</p>	<p>Servicio</p> <p>Servicio prestado a la Entidad exitosamente, entre el 15 de agosto y el 15 de septiembre de 2019.</p> <p>Se anexa Orden de Servicios y factura de cobro respectiva.</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque el servicio se prestó y la Entidad pagó a la Universidad.</p>	<p>Realizado</p>
	<p>Desarrollar la Diplomatura Gestión del riesgo administrativo en empresas del sector de la economía solidaria</p>	<p>Unioncoop</p>	<p>Formación</p> <p>Evento realizado entre octubre y diciembre de 2019, con la participación de 23 personas de diferentes cooperativas y fondos de empleados (cada una pagaba sus participantes).</p> <p>Se anexa convenio y acta de liquidación del mismo, soporte de pago de las diferentes facturas enviadas a las entidades, así como pantallazo del sistema académico respecto a la certificación del evento.</p>	<p>Realizado</p> <p>Ya que el evento fue certificado, el convenio fue liquidado y los excedentes distribuidos entre las partes.</p>	<p>Realizado</p>
	<p>Curso Gestión y administración para organizaciones del sector</p>	<p>Unioncoop</p>	<p>Formación</p>	<p>Realizado</p>	<p>Realizado</p>

	<p>solidario, con una intensidad de 25 horas, que se llevará a cabo en el municipio de Yarumal</p>		<p>Evento realizado entre noviembre de 2019 y febrero de 2020, en la Cooperativa de Yarumal, con la participación de 42 personas de dicha Cooperativa (quien realizó el pago respectivo).</p> <p>Se anexa convenio y acta de liquidación del mismo, soporte de pago de la factura enviada a la Cooperativa, así como pantallazo del sistema académico respecto a la certificación del evento.</p>	<p>Ya que el evento fue certificado, el convenio fue liquidado y los excedentes distribuidos entre las partes.</p>	
	<p>Propuesta de formación y sensibilización sobre percepción de consumo de sustancias psicoactivas en el SENA sede Calatrava</p>	<p>Fundación Sonríe (SENA)</p>	<p>Formación</p> <p>Servicio prestado a la Entidad exitosamente, del 10 al 16 de diciembre de 2019.</p> <p>Se anexa Orden de Servicios y factura de cobro respectiva.</p>	<p>Realizado</p> <p>Porque el servicio se prestó y la Entidad pagó a la Universidad.</p>	<p>Realizado</p>

Unidad Responsable: Secretaría General

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
1	<p>Artículo 28 literal b, numeral 5. Realizar al menos una vez al año, y preferiblemente en la última sesión, procesos de evaluación frente a su desempeño en la anualidad, procedimientos, toma de decisiones, eficacia del Consejo Superior, cualificación y necesidades de formación, desempeño satisfactorio como órgano de gobierno, evaluación de la gestión rectoral y propuestas de mejoramiento y correctivos; responsabilidad que se asigna a la</p>	<p>Se entregó evaluación a los miembros del Consejo Superior con fecha límite hasta el 9 de diciembre. Se enviaron e-mails, según comunicado 160 de la Secretaría General, remitido el 12 de noviembre y reenviado el 18 de noviembre.</p>	<p>La Secretaría General diseñó el formato con 8 preguntas, lo reenvió a los consejeros, con fecha límite del 9 de diciembre.</p>	<p>Se recibirán las evaluaciones, se sistematizarán por la Secretaría General y se presentará informe al Consejo Superior en la primera sesión de 2020, para mejoramiento e implementación.</p>	<p>En la última sesión de diciembre 9 de 2019, según consta en el acta N° 07, se realizó la evaluación respectiva, según instrumento realizado por la Secretaría General y que fue diligenciada por todos los consejeros, incluyendo los que habían terminado período. Fue sistematizada por la Secretaría General y aprobada por el Consejo Superior en sesión de febrero de 2020, tal como consta en el acta N° 01.</p> <p>Evidencia: evaluación diligenciada por</p>

	Secretaría General.				los consejeros y constancia en las actas del Consejo Superior N° 07 del 9 diciembre y N° 01 del 4 de febrero de 2020.
10	<p>Artículo 34. Seguridad y transparencia en la salvaguarda de la información. La Universidad proveerá permanentemente mecanismos de salvaguarda de la información y de las personas. La información institucional será custodiada y protegida conforme con las reglas de la archivística, procesamiento, custodia y circulación de la información, con archivos siempre completos y</p>	<p>La institución mantiene mecanismos de salvaguarda de la documentación física de la información, con controles pertinentes desde la Oficina para la Administración de Documentos. Se han hecho de manera particular capacitaciones con los 54 guardianes de datos a nivel nacional, en el cual se han tocado temas como: la seudominización,</p>	<p>El programa de tratamiento de datos ha alcanzado un nivel adecuado, si se tiene en cuenta que nuestros titulares en el país son 267.000, registrados en 31 bases de datos, que se tienen inscritas ante la SIC.</p>	<p>Se continuará reforzando las medidas de seguridad tendientes a garantizar la custodia adecuada y evitar el acceso no autorizado a archivos digitales y físicos. Para el próximo año se proyectan dos temas que se vienen trabajando con Infraestructura, que son: el tema de Backups y el sistema de fuga de información no autorizada.</p>	<p>Es una tarea permanente desde la Oficina para Administración de Documentos con implementación del manual de archivo, protocolos para recepción, digitalización, conservación y descarte de la información.</p> <p>Por su parte, el Oficial de Protección de Datos acompaña permanentemente los procesos de custodia de la información de los titulares,</p>

	<p>disponibles en razón de las necesidades de la circulación y con las restricciones de ley, para garantizar la integridad documental, su fidelidad cuando se trate de medios digitales, la reserva y la protección que deba guardarse frente a la información institucional y de las personas, Habeas Data. Los miembros de consejos y comités deberán mantener estricta reserva sobre los temas tratados en los mismos, para no afectar procesos institucionales o afectar al nombre de las personas, so pena de investigación disciplinaria. El Departamento de Gestión Humana garantizará la formación de todos los empleados en Habeas Data.</p>	<p>encriptación de datos y la implementación de procesos y procedimientos para evitar suplantación de identidad y custodia adecuada en tratamiento de datos. Además de han hecho dos socializaciones dirigidas al personal de la institución a nivel país. Se ha alcanzado un total de 587 personas a nivel presencial y 430 en el curso virtual de tratamiento de datos.</p>			<p>realización de formatos de protección y confidencialidad de la información, resolución de consultas y conflictos e implementación del ciclo RAUCS (recepción, almacenamiento, uso, circulación y supresión de la información).</p> <p>También se han realizado la inscripción y actualización de bases de datos ante la Superintendencia de Industria y Comercio</p> <p>Evidencias: manual de tratamiento de datos, estadísticas del oficial de protección de datos.</p>
--	---	---	--	--	---

--	--	--	--	--	--



11	<p>Artículo 34, parágrafos 1,2 y 3 Parágrafo 1. Se prohíbe a los empleados hacer uso de la información institucional con fines o intereses particulares. En razón del cargo no podrán hacer uso de la misma, cuando estén obligados a mantener la confidencialidad y reserva.</p> <p>Parágrafo 2. En razón de la estricta protección de la información de las personas, información sensible y semiprivada, a quienes se les haya otorgado el acceso, correlativamente, tendrán el deber de custodia y protección y, por ende, no podrán utilizarla para fines diferentes a los autorizados, sin el consentimiento expreso de sus</p>	<p>La institución ha implementado los procesos internos en los cuales se determinan la restricción de ingreso, de acuerdo al perfil de los datos tratados. Se ha acordado la trazabilidad en el tratamiento de datos personales, a través de los guardianes de datos, por medio de los cuales fluye toda la información en la institución.</p>	<p>Cumplimiento alto, no se presentan reclamos de los titulares de la información ni frente a los procesos de circulación de la misma a nivel institucional.</p>	<p>Seguir implementando medidas de protección de la información y propender por un sistema más automatizado con el que podamos tener mayor certeza frente al tratamiento de los datos en todas las fases del ciclo RAUS (recolección, almacenamiento, uso y sistematización).</p>	<p>Se ha implementado un procedimiento interno para el control, uso y circulación de la información con el apoyo de los guardianes de datos.</p>
----	---	--	--	---	--

<p>titulares y sin perjuicio de los derechos que estos tienen para revocar o suprimir la información.</p> <p>Parágrafo 3. Ningún empleado deberá tener acceso a la información institucional o de las personas que no sea inherente sustancialmente a las responsabilidades asignadas de su cargo.</p> <p>El empleado que tenga accesos institucionales a información sensible, por ninguna razón podrá compartir su usuario y contraseña con su personal de apoyo.</p> <p>La Secretaría General, con las unidades de la Oficina para la Administración de Documentos y el oficial de protección de datos tomarán las medidas correspondientes para garantizar la</p>				
---	--	--	--	--

	protección del Habeas Data.				
--	-----------------------------	--	--	--	--



17	<p>Artículo 37, numeral 4 Recibir dádivas que permitan inferir la falta de transparencia en la asignación de los contratos institucionales. No podrá suscribir ningún contrato que no tenga revisión jurídica previa por parte de la unidad encargada o de profesionales en la materia.</p>	<p>La Secretaría General ha implementado un procedimiento interno que implica remisión, revisión, suscripción y devolución directa a la Oficina para la Administración de Documentos. El Representante Legal es consciente del deber de la revisión jurídica previa, tal como lo indica el Código de Buen Gobierno y Transparencia.</p>	<p>Hasta la fecha se han revisado 378 convenios en el año 2019</p>	<p>Preservar el lineamiento y dar conceptos jurídicos asertivos que minimicen riesgos judiciales a la institución.</p>	<p>La Secretaría General ha sido exigente en la necesidad de conceptualizar previamente frente a cualquier contrato, con lo cual asume la responsabilidad frente a la previsión de riesgos.</p> <p>En el presente año se ha dado un buen comportamiento institucional al respecto.</p> <p>Se cuenta con formatos de remisión jurídica, registro de los contratos en la Secretaría General con sus observaciones y almacenamiento y custodia en la administración de documentos</p>
61	<p>Artículo 54, incisos 2 y 3 La Secretaría General será la responsable de registrar, hacer seguimiento y verificar las respuestas oportunas, claras, de fondo y congruentes a los derechos de</p>	<p>La Secretaría General lleva el registro permanente de derechos de petición, desde su impetración hasta la contestación oportuna. Igualmente, con los fallos de tutela desde la demanda, contestación,</p>	<p>Llevar el registro correspondiente hasta la fecha llevamos registros desde el año 2015 en tutelas, en todas sus fases, derechos de petición y requerimientos gubernamentales</p>	<p>Llevar el registro permanente en los términos del Código de Buen Gobierno y hacer los mejoramientos internos que esto implique.</p>	<p>La Secretaria General tiene el registro y seguimiento de todos los derechos de petición del año 2020, con sus respuestas en debida forma. Igualmente cuenta con el registro de requerimientos gubernamentales y acciones de tutela.</p>

	<p>petición. Requerirá a las unidades y personas por incumplimiento de términos u omisión de respuesta. También hará lo propio para que las unidades respondan oportunamente cuando se trate de requerimientos gubernamentales</p> <p>En relación con las tutelas, la Secretaría General verificará que se respondan de manera oportuna y que de los fallos de tutela que los jueces estimen procedentes se realicen las mejoras internas en los procesos, procedimientos, ajustes normativos y otros que deban implementarse.</p>	<p>fallos de primera y segunda instancia y sí es del caso de los mismos, en políticas y lineamientos internos.</p>			<p>Evidencia: Comunicado 76 del 19 de junio de 2020</p>
--	--	--	--	--	---

62	<p>Artículo 54, inciso 4</p> <p>En todo caso, se establecerán los mecanismos de protección de la información, con manuales, protocolos y procedimientos internos que garanticen los derechos de los titulares, habeas data, de conformidad con las políticas de privacidad y confidencialidad establecidas en la Institución y dentro del marco legal.</p>	<p>Se cuenta con un manual de protección de datos, política de privacidad actualizada, acuerdo de confidencialidad, aviso de privacidad y formalidades en convenios y contratos y está disponible en sitio web. Además, con bases de datos registradas ante la SIC.</p>	<p>Alto, en los términos de la ley 1581 de 2012, en su artículo 17 y decretos reglamentarios</p>	<p>Actualización bases de datos y capacitación con empleados nuevos y fortalecimiento del sistema de protección de la información y custodia de datos personales.</p>	<p>Se han implementado todos los mecanismos respectivos</p>
70	<p>Artículo 61, inciso 4</p> <p>El secretario general, frente al cumplimiento de las normas externas e internas o este Código de Buen Gobierno y Transparencia, con la posibilidad de generar alertas a quien corresponda, hacer llamados, comunicar a los órganos de</p>	<p>La Secretaría General ha implementado las alertas respectivas a quien deban hacerse, a pesar de que no han sido bien recibidas por algunas Unidades a las cuales se extiende la alerta. Hasta el momento se han generado 4 alertas direccionadas a la</p>	<p>Se han elaborado alertas que conlleven al cumplimiento estricto del Código de Buen Gobierno de las cuales 3 continúan en estado abierto y 1 en estado cerrado, las alertas fueron allegadas mediante comunicado 02 del 23 de octubre de 2019 de la</p>	<p>Generar las alertas que sean indispensables en el momento que se crea que alguna unidad o persona va en contravía de lo preceptuado en el Código de Buen Gobierno</p>	<p>En el presente año la Secretaría General no ha generado ninguna alerta, a pesar de que hay unidades que no han mostrado diligencia en el cumplimiento de responsabilidades asignadas en el código de buen gobierno. Se compromete después de que sea respondido este requerimiento a generar las alertas respectivas en aquellas Unidades que no</p>

	<p>gobierno proponer correctivos.</p>	<p>y Rectoría y con copias a ésta última Unidad, con copia a Revisoría Fiscal, Gestión Humana y Relaciones Laborales. Está en elaboración una quinta alerta sobre incumplimiento de la obligación jurídica previa en contratos de prestación de servicios para biblioteca. También ha elaborado un plan de cumplimiento de las distintas Unidades, derivado de las acciones que corresponden, para incluirlo en la gestión 2019 del Consejo Superior</p>	<p>cuenta buen gobierno y mediante radicado 59443 del 23 de octubre de 2019.</p>		<p>muestren avances significativos.</p>
--	---------------------------------------	--	--	--	---



Unidad Responsable: **Administración de Documentos**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
10	Custodia inmediata de documentos, convenios, contratos, entre otros	La información de la institución se encuentra sistematizada a nivel país y se puede consultar en Docuware	A la fecha esta sistematizado todo el histórico; lo que se produce durante cada semestre tiende a retrasarse porque no lo entregan oportunamente en el archivo	El compromiso para sistematizar la información y tenerla a día depende de los actores que la producen no de la oficina	Debido al confinamiento la información esta desactualizada en el Docuware, no hemos recibido la información de: Contabilidad; de Gestión Humana y Registro Académico ha sido muy poca la que han enviado
11	Protección del Habeas Data frente acceso, custodia, uso y confidencialidad	Permisos para usuarios en el Docuware	Se restringieron los permisos para la consulta de la información en Docuware y se eliminaron los súper usuarios, pero hay empleados que aducen necesitar	Se realiza la restricción de estos hasta donde la alta dirección nos dejan actuar Si dan autonomía para el manejo de los permisos en Administración de Documentos	La alta dirección es la que tiene la potestad de abrir los permisos, ante esto no podemos tomar decisiones.

			<p>permisos y no depende de esta unidad el quitarlos, sino que directamente Rectoría autoriza No podemos controlar para que el personal preste las claves a otros usuarios.</p>	<p>se puede mejorar</p>	
62	<p>Mecanismos de protección de la información, con manuales, protocolos y procedimientos internos que garanticen los derechos de los titulares, habeas data, de conformidad con las políticas de privacidad y confidencialidad establecidas en la Institución y dentro del marco legal</p>	<p>Manual de Archivo y Sistema Docuware Aplicación de las diferentes políticas institucionales y filtros de consulta en la información</p>	<p>Aplicación del Manual de Archivo y políticas institucionales, restricciones en la consulta de Docuware</p>	<p>Es implementada constantemente</p>	<p>El proceso es constante</p>

Unidad Responsable: **Oficina de Comunicaciones, Relaciones Públicas y Mercadeo**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO O AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
Implementación Sistema de atención al ciudadano	El proyecto Integración CRM (Customer Relationship Management), busca atender oportunamente las PQRSF, de tal manera que su proceso sea eficiente y que todas las solicitudes ingresen por un solo canal; es decir, que tengan una	Se elaboró documento que contiene: <ul style="list-style-type: none"> - Preámbulo. - Antecedentes. - Objetivos (General – Específicos). - Operación. - Navegación. - Inicio del proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Creación del caso • Escalar una consulta • Escalar una Queja/Reclamo 	El documento fue enviado a la Dirección de Planeación el 29 de octubre de 2019 según radicado 59484, en espera de respuesta de dicha unidad para tomar acciones al respecto.	Se propone a principios de 2020 realizar un cronograma de trabajo para implementar dicha necesidad.	<p>El documento fue enviado a la Dirección de Planeación el 29 de octubre de 2019 según radicado 59484. Pero no se ha recibido respuesta oficial al respecto.</p> <p>Es importante ratificar que Comunicaciones y Relaciones Públicas hace la propuesta de dicha necesidad, pero es</p>

	<p>sola entrada y así generar un mayor control a todos los requerimientos que ingresen a la Institución, determinando su estado, tiempo de respuesta, responsables, seguimientos y llevar toda la trazabilidad con el propósito de tener un informe detallado de la satisfacción del usuario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escalar un Derecho de Petición • Afectación a las bases de datos <p>- Aplicaciones a integrar - Anexos: Esquema Gráfico de la Operación Sugerida.</p>			<p>Planeación a través del Sistema de Gestión por Procesos, es la unidad encargada de analizar, junto con otras unidades clave, la asignación de recursos tanto físicos como de infraestructura para su operatividad en la Institución.</p> <p>Estamos atentos a que el nuevo Analista de Planeación tome este proyecto como una prioridad.</p>
<p>Mecanismos de protección de la información, con manuales, protocolos y procedimientos internos que garanticen los derechos de los titulares, habeas data, de conformidad</p>	<p>Actualmente la Universidad cuenta con un Oficial de Datos y con 54 Guardianes de Datos a nivel país.</p> <p>Así mismo, dispone de una serie de documentación que reglamenta</p>	<p>Se tiene la siguiente documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de Tratamiento de Datos Personales. • Política de Seguridad de la Información. • Aviso de Privacidad. • Términos y Condiciones. • Manual de Tratamiento de Datos. 	<p>La documentación está al día y se actualiza según la demanda Institucional o los cambios que tenga la norma, según las exigencias de las entidades que la rigen.</p>	<p>Permanente.</p>	<p>Documentación y proceso al día.</p>

<p>con las políticas de privacidad y confidencialidad establecidas en la Institución y dentro del marco legal</p>	<p>n dicha petición.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos para cada una de las etapas del ciclo RAUCS. <p>Todos se encuentran alojados en el Sitio Web de la Universidad o en la Intranet.</p>			
<p>Control de legalidad frente a la información del sitio web y piezas publicitarias.</p>	<p>La información publicada en el sitio web relacionada con la Oferta Académica se monta según lo establecido en los Documentos Maestros y teniendo en cuenta la resolución emitida por el Ministerio de Educación Superior, mediante el cual se otorga o renueva el Registro Calificado.</p> <p>De igual forma, se tiene en cuenta las obligaciones jurídicas</p>	<p>Toda la oferta académica está dispuesta de forma física y en sitio web con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción general de cada programa. • Diseño de plegable en formato PDF. • Resolución del MEN que lo avala. 	<p>Documentación al día.</p>	<p>Permanente.</p>	<p>Documentación y proceso al día.</p>

	frente a la publicidad institucional y de programas según la Resolución 122220 de junio 20 de 2016 del MEN.				
Comunicación permanente de hechos relevantes a públicos internos y externos	La Universidad cuenta con una serie de canales de Comunicación e Información, a través de los cuales da a conocer los hechos más relevantes de la Institución.	La Oficina dispone de un Plan de Comunicaciones y un cronograma de medios, el cual se implementa y desarrolla cada año.	Al día.	Permanente.	Proceso al día. Así lo demuestra el reciente informe de gestión presentado a la Secretaría General.
Divulgación por medios habituales de comunicación	Se propone diseñar un plan de medios puntual para dar a conocer el Código de Buen Gobierno	En la actualidad el Código de Buen Gobierno se encuentra el sitio web de la Universidad, con más de mil visitas. De igual forma, la Secretaría General implementó los Tips de Buen Gobierno que se envían periódicamente a los correos Institucionales.	En febrero de 2020 se pondrá en acción un plan de medios para dar a conocer de forma dinámica e interactiva el Código de Buen Gobierno. Se plantea un cronograma de trabajo para diseñar	Primer semestre de 2020	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Se organizó un plan de difusión. Ya se encuentra estructurado el documento, con la respectiva planeación para el segundo semestre. Se inicia el trabajo de difusión a partir de la segunda

		<p>Así mismo, se implementará el Portal de transparencia en contratación, diseñado por la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas y alimentado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.</p> <p>En dicho micro-sitio se alojará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de contrato, suscribientes, valor del contrato, objeto del contrato y duración. • Se mantendrá el histórico de los contratos para provisión de bienes y servicios. • Si los contratos fueron cumplidos adecuadamente o las observaciones de incumplimiento. 	<p>el Micro-sitio de Transparencia en Contratación con los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura del micro-sitio. • Entrega de información para el micro-sitio. • Diseño maqueta micro-sitio. • Ajuste y pruebas. • Difusión. 	<p>semana de agosto. En redes sociales ya se empezó a implementar.</p> <p>PORTAL DE TRANSPARENCIA</p> <p>El 4 de diciembre de 2019 se envió un comunicado a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera según radicado No. 59903, por medio del cual se dan las indicaciones para establecer un plan de trabajo para disponer de un espacio donde se pueda alojar todo lo relacionado con la Contratación, según lo determina el Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó.</p> <p>Al respecto recibimos respuesta de la Vicerrectoría</p>
--	--	---	---	--

					<p>Administrativa y Financiera el 4 de febrero de 2020, según radicado No. 60284, donde se disculpa por la tardanza en el comunicado.</p> <p>Sin embargo, e independiente de la respuesta de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, y de lo que establece el Código de Buen Gobierno y Transparencia, en relación con los contenidos que debe tener el micro-sitio para la Contratación, es necesario establecer un plan de trabajo para diseñar dicho espacio, que fueron claramente especificados en el radicado No. 59903 de 4 de diciembre de 2019, pues el cronograma es claro para despejar dudas frente a tiempos de entrega,</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>creación de contenidos, suministro de documentación , maquetación del nuevo lugar, entre otros asuntos importantes.</p> <p>Después de la respuesta de la Vicerrectoría Administrativa, no se ha concretado una reunión al respecto, pues se requiere indicaciones claras de las partes involucradas (jurídico y financiero) para proceder al diseño del espacio digital.</p> <p>Es importante aclarar que, desde principios de febrero, toda la estrategia informativa de la Universidad se ha centrado en el asunto de la Cuarentena y la exigencia comunicacional .</p>
--	--	--	--	--	--

Unidad Responsable: Departamento de Gestión Humana

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
3	Informes de Rendición de Cuentas de Unidades	La Rectoría General y el Departamento de Gestión Humana iniciaron el 6 de septiembre de 2019 la solicitud de rendición de	4,7% de cumplimiento, dado que de 42	Continuar con la rendición de cuentas por unidades a partir	Pasa de 2,3% a 4,7% de cumplimiento.

		<p>cuentas a las unidades, la primera unidad convocada fue la Escuela de Posgrados. Se anexa solicitud de informe que se realizó a la Directora (E) de la Escuela de Posgrados, solicitud de evaluación que se realizó al equipo de trabajo de Posgrados con respecto a la gestión y liderazgo de la Directora (E), devolución presentada a la Directora (E) y presentación realizada por la misma.</p> <p>Por otra parte, este año para la Socialización del Desarrollo Institucional, la Rectoría General y el Departamento de Gestión Humana iniciaron un ejercicio de rendición de cuentas con diferentes unidades que usualmente no protagonizan o lideran estos espacios, para el año 2020 se planea continuar el ejercicio en articulación con la Dirección de Planeación, aplicándole mayor rigor y soporte estadístico a dicha rendición de cuentas. Se anexa plan de trabajo de la socialización de marzo a noviembre de 2019.</p>	<p>unidades que deben presentar rendición de cuentas, se ha realizado el ejercicio con dos.</p>	<p>del mes de febrero de 2020, este ejercicio será un insumo fundamental para la evaluación de desempeño de los líderes.</p> <p>Continuar con la rendición de cuentas por unidades en los espacios de Socialización del Desarrollo Institucional.</p>	<p>El cumplimiento de esta labor se ha postergado dado que la pandemia y la baja en las matrículas ha obligado a la Rectoría General y al Departamento de Gestión Humana a concentrar sus esfuerzos en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar a los empleados para prevenir el riesgo psicosocial, biológico y ergonómico. 2. promover condiciones seguras de trabajo en casa. 3. Dedicar 4 meses a la proyección y asignación docente logrando disminuir la contratación de docentes catedráticos en un 59%. <p>Se planea retomar los informes de</p>
--	--	--	---	---	---

					gestión para el cierre del año 2020.
7	<p>Cualificación de los miembros del Consejo Superior y demás Órganos Colegiados, como Consejo Académico, Consejos de Facultad y de Escuela de Posgrados, Comités Curriculares; el Departamento de Gestión Humana realizará un curso de capacitación y actualización anual para quienes hacen parte de estos Órganos Colegiados, el cual se hará extensivo a docentes y empleados administrativos</p>	<p>El 17 de octubre de 2019 se realizó una jornada de capacitación dirigida a 45 líderes de la Institución, donde se abordaron los siguientes temas: liderazgo y convivencia laboral, orientación al servicio y protocolo de atención al usuario, aspectos para gestionar la seguridad y salud de los equipos de trabajo. Se anexa listado de asistencia.</p> <p>En esta capacitación, que fue de gran acogida por parte de la comunidad, se impactaron líderes que conforman los Órganos Colegiados de la Institución, sin embargo, para 2020 en atención al lineamiento del Código de Buen Gobierno, se programará una capacitación específica para las personas que integran estos órganos en: legislación básica de educación superior, condiciones de acreditación institucional, reglamento docente, reglamento estudiantil, reglamento interno del trabajo; para iniciar.</p>	<p>50%</p> <p>Si bien ya se inició el trabajo con líderes, se debe preparar la capacitación específica para los órganos colegiados.</p>	<p>En las fechas estipuladas en el calendario administrativo se programará una capacitación específica para las personas que integran estos órganos colegiados, los temas serán: legislación básica de educación superior, condiciones de acreditación institucional, reglamento docente, reglamento estudiantil, reglamento interno del trabajo; para iniciar. Podrá incluir otros temas de interés institucional.</p>	<p>Esta acción continúa en el mismo nivel de cumplimiento, si bien el Departamento de Gestión Humana realizó capacitaciones quincenales durante el semestre 2020-01 en temas de interés general y con la participación de 210 asistentes, no se realizó invitación personal a los miembros del Consejo Superior y demás Órganos Colegiados.</p> <p>En las capacitaciones programadas para 2020-02 se invitará y promoverá la participación de los miembros de estos órganos colegiados.</p>

8	Formación en Habeas Data	<p>La Coordinación de Tratamiento de Datos y el Departamento de Gestión Humana convocaron a los Guardianes de Datos de la Institución a una jornada de capacitación y actualización, la cual se realizó el 19 de septiembre de 2019 y conto con la presencia de 35 de los 36 guardianes de datos de la Institución. Se anexa listado de asistencia.</p> <p>Así mismo, se envió comunicado a cada una de las unidades indicando la importancia de que el 100% de empleados administrativos realizarán el curso virtual de tratamiento de datos personales, de 255 empleados administrativos vinculados a nivel país, han realizado el curso 126, lo que representa el 49 % capacitado en Habeas Data y el porcentaje restante deberá certificarlo durante el año 2020. Se anexa radicado enviado a los líderes y relación de empleados que realizaron el curso.</p>	100%	<p>El 51% de empleados administrativos que no realizó el curso virtual de tratamiento de datos, deberá certificarlo durante el año 2021.</p> <p>Se debe realizar actualización a los guardianes de datos.</p>	Se proyecta sostener este nivel de cumplimiento con jornadas de actualización anuales.
15	Solución de controversias entre empleados	<p>La totalidad de quejas y peticiones que llegan al Departamento de Gestión Humana son atendidas oportunamente, durante el año 2018 se presentaron 4 controversias de las cuales se anexan las correspondientes actas y durante el año 2019 se han atendido, acompañado y resuelto 6 controversias de las cuales se anexa la respectiva acta para cada una.</p>	100%	Continuar atendiendo oportunamente la solución de controversias que se presenten ante el Departamento de Gestión Humana.	En lo que va del año 2020 se han presentado dos controversias, atendidas oportunamente, se cuenta con las respectivas grabaciones ya que se atendieron de forma virtual.

		<p>Existen ocasiones donde los empleados no desean resolver las controversias a través del Departamento de Gestión Humana, dado que solo buscan aclarar dudas o ampliar la información respecto a los canales y mecanismos con los que cuenta la Institución para resolver conflictos, en tal caso, se brinda la orientación, se ofrece la posibilidad de mediación y acompañamiento.</p> <p>Actualmente se está atendiendo la petición 45487 del 1 de noviembre de 2019, ya se realizó la mediación y acuerdos entre las partes implicadas, se anexa el acta.</p>			<p>El Departamento de Gestión Humana con sus tres áreas está realizando un gran esfuerzo por mejorar sus tiempos de respuesta en cada una de las peticiones y necesidades que recibe.</p>
18	<p>Implementación de políticas de estímulos, promoción, acompañamiento y capacitación del personal administrativo y docente, con el fin de garantizar el desarrollo humano y la eficacia en su desempeño</p>	<p>Resolución Rectoral No. 12 de 2017</p> <p>En los años 2016 y 2017 se aplicaron 20 descuentos para cursar maestría: 16 docentes y 2 administrativos. Estado: 2 personas retiradas 4 cursando actualmente 14 personas finalizaron Para el año 2018 se aplicaron 18 descuentos para cursar maestrías: 2 empleados administrativos y 16 docentes.</p> <p>Durante el año 2019 se otorgó el descuento a 18 docentes. Se anexa relación.</p> <p>Resolución Rectoral No. 47 de 2016</p>	<p>90%</p> <p>Existen políticas de estímulos que impactan de manera favorable la educación y salud de los empleados, este año se logró un avance en la actualización del monto de la Resolución Rectoral de crédito condonable para cursar estudios de</p>	<p>Actualizar la Resolución Rectoral de capacitación para aumentar el número de docentes beneficiados y enmarcar todos los estímulos de la institución en un programa benéfico de salud mental o de salario emocional, donde se puedan impactar otros ejes como el deporte, recreación y salud mental de los</p>	<p>Esta acción pasa de un nivel de cumplimiento del 70% al 90 % porque de forma conjunta con el área de Relaciones Laborales y la Dirección de Bienestar Institucional se creó el programa de Bienestar Laboral, solo falta la difusión del documento.</p> <p>Así mismo, se ha aumentado el otorgamiento de</p>

		<p>Desde el año 2011 al año 2017 se aplicaron 119 beneficios para que los cónyuges e hijos de los empleados de la Universidad a nivel país puedan cursar estudios de pregrado con el 40% sobre el valor de la matrícula, este beneficio se otorgó a 40 docentes y 79 empleados administrativos.</p> <p>Para 2018 se aplicaron 20 descuentos, 15 de ellos otorgados a empleados administrativos y 5 docentes.</p> <p>Para 2019 se otorgaron 25 descuentos en conformidad con esta Resolución.</p> <p>Actualmente 83 empleados a nivel país se encuentran afiliados a la Póliza de Medicina Prepagada con Sura a través del beneficio Institucional, donde la Universidad cubre hasta el 95% del valor de la póliza de acuerdo con el salario del empleado, de estos empleados 65 son administrativos y 18 son docentes.</p> <p>Resolución Rectoral No. 37 de 2015</p> <p>Durante el año 2019 se aprobaron 85 solicitudes de capacitación para participación de los empleados en calidad de asistentes, se anexa informe que contiene el presupuesto ejecutado.</p>	<p>doctorado, sin embargo, es necesario, actualizar la Resolución Rectoral de capacitación para aumentar el número de docentes beneficiados y enmarcar todos los estímulos de la institución en un programa ben sea de beneficios o de salud mental o de salario emocional, donde se puedan impactar otros ejes como el deporte, recreación y salud mental de los empleados en general.</p>	<p>empleados en general.</p>	<p>créditos condonables para estudios de doctorado, en el año 2018 solo se otorgaron 2 créditos, en el año 2019 se otorgaron 8 créditos y en el primer semestre de 2020 se otorgaron 5 créditos.</p> <p>Por otra parte, en el marco de la pandemia y el trabajo en casa, el Departamento de Gestión Humana ha estado más presente en la vida laboral de los empleados atendiendo sus necesidades. Aunque se ha congelado el otorgamiento de algunos beneficios de forma temporal, el bienestar laboral también se brinda a través del acompañamiento</p>
--	--	--	---	------------------------------	--

		<p>Resolución Rectoral No. 45 de 2019</p> <p>Desde el año 2016 al 2019 se ha otorgado crédito condonable para 15 empleados de la Universidad, se anexa informe.</p> <p>Resolución Rectoral No. 87 de 2017</p> <p>En los años 2017, 2018, 2019 la Institución les ha otorgado a 23 docentes clasificados por Colciencias un porcentaje adicional sobre el salario ya sea del 3%, 5% o 7% según su clasificación.</p> <p>En los años 2017, 2018 y 2019 la Institución les ha otorgado a 7 docentes que pertenecen al grupo de investigación Neurociencias Básicas y Aplicadas (NBA) clasificado por Colciencias en A, una bonificación anual del 39% del valor de su salario.</p>			<p>emocional, encuentros de capacitación y estímulos o reconocimientos no económicos.</p>
19	<p>Los mecanismos de evaluación permanente del personal administrativo y docente, con miras a garantizar el buen desempeño dentro de la Universidad</p>	<p>Se debe aumentar la periodicidad en las evaluaciones del personal administrativo.</p> <p>Aumentar el nivel de rigurosidad en la evaluación de líderes.</p> <p>Se debe insistir en la solicitud que se viene realizando hace dos (2) años al Departamento del SUI de sistematizar la evaluación del personal administrativo.</p>	<p>96.02% Corresponde al porcentaje de empleados evaluados a la fecha.</p>	<p>De acuerdo con el ejercicio de autoevaluación Institucional, se tiene establecido un plan de mejoramiento respecto a este aspecto.</p>	<p>Pasa de un nivel de cumplimiento del 80% al 96% dado que a la fecha la totalidad de docentes han sido evaluados, pero de 255 administrativos vinculados a la fecha se han evaluados 205.</p> <p>Se debe llegar al 100% de</p>

	que permita el logro de los objetivos institucionales. Los resultados de estas evaluaciones deberán desarrollar programas de cualificación permanente.				evaluaciones administrativas, se debe sistematizar el proceso de evaluación de administrativos con apoyo del SUI, se debe continuar propendiendo por procesos de evaluación cada vez más rigurosos que aporten a la cualificación permanente.
20	Caracterización de perfiles para la designación de los cargos directivos, de responsabilidad y administración y asignar con transparencia el cumplimiento de las responsabilidades y funciones.	<p>La Institución cuenta con un manual de perfiles y competencias, conformado por 149 perfiles, dispuestos en la Intranet para la libre consulta de los empleados.</p> <p>Estos perfiles están diseñados de acuerdo con las responsabilidades contempladas en la estructura orgánica, el reglamento docente, las competencias Institucionales y las necesidades de cada una de las unidades. Son actualizados por solicitud de los jefes inmediatos o conforme a cambios Institucionales que ameritan su revisión y renovación.</p>	100%		Mantener este nivel de cumplimiento, se va iniciar proceso de actualización de perfiles con el apoyo de la empresa ARG Gestión Integral Corporativa quien realizó la auditoría interna y está acompañando el sistema de gestión por procesos.
30	El Departamento de Gestión Humana	De estas acciones, se debe centrar la atención en los planes de mejoramiento y las políticas para retener el talento humano.	75%	Garantizar la elaboración de planes de mejoramiento rigurosos,	De cuatro aspectos enunciados: perfiles, evaluación,

	<p>actualizará permanentemente los perfiles de los cargos, las responsabilidades que corresponden, los instrumentos de evaluación permanente, planes de mejoramiento, necesidades de formación y capacitación para el logro de los objetivos institucionales y desarrollará políticas y mecanismos para convocar, fomentar el desarrollo y retener el talento humano</p>			<p>objetivos y realistas que respondan de forma acertada al mejoramiento de las personas y de los procesos.</p> <p>Tel como se describe en el aspecto #18, se propone enmarcar todos los estímulos de la institución en un programa, bien sea, de beneficios, de salud mental o de salario emocional, donde se puedan impactar otros ejes como el deporte, recreación y salud mental de los empleados en general.</p>	<p>planes de mejoramiento y políticas de retención, hay cumplimiento de tres acciones: perfiles, evaluaciones y mejoramiento de necesidades de formación y capacitación.</p> <p>Se requiere sensibilizar más a los líderes académicos para que coadyuven en la retención de docentes a partir del reconocimiento y el respeto. Esto es una labor constante y de cumplimiento inmediato, donde se ha contado con gran apoyo por parte de la Secretaría General y los comunicados enviados donde se invita al respeto y buen trato.</p>
--	--	--	--	---	---

31	Ninguna evaluación será oculta y el evaluado podrá, en ejercicio del derecho de defensa, oponerse y expresar sus consideraciones, ante quien lo evalúe.	En el criterio y carpeta No. 40 se anexan las evidencias del cumplimiento total de este requisito.	100%		Continuar el cumplimiento.
32	Verificar que los encargos asignados a otros, no dure más de seis meses y agotar siempre procesos de selección internos	<p>Se inicia el cumplimiento de esta acción con los dos encargos que se realizaron en el año 2019: Tesorera y Directora de la Escuela de Posgrados.</p> <p>Ambas tienen prórroga a sus encargos por 6 meses más, es decir, hasta marzo de 2020, los procesos de selección para cubrir ambos cargos se realizarán en el mes de febrero de 2020.</p>	100%		<p>Pasa de un cumplimiento del 0% al 100%</p> <p>Se adjuntan evidencias del proceso de selección realizado para Dirección de Escuela de Posgrados y finalización oportuna de dicho encargo.</p> <p>Así mismo, luego del proceso de selección y pasados los 6 meses del encargo, el 20 de julio se realiza nombramiento en propiedad de</p>

					Juan Esteban Aguirre Espinosa como Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y María Elena Gómez Gómez como Directora del Consultorio Jurídico.
34	En los procesos de selección y en igualdad de condiciones, se dará prelación a los graduados amigonianos	De acuerdo con la Resolución Rectoral No. 46 de 2019, la cual plantea que un 25% de docentes y un 25% de empleados administrativos vinculados serán graduados amigonianos. Se confirma que actualmente el 28% de empleados administrativos a nivel país son graduados amigonianos y el 25% de docentes vinculados para 2019 son graduados amigonianos. En los procesos de selección y en igualdad de condiciones, se da prelación a los graduados.	100%		Mantener el cumplimiento.
35	Los cargos siempre se suplirán, según los procedimientos institucionales. En la Institución no habrán "herencias" ni recomendados directos	Se anexan los informes de los procesos de selección del último año. Los procesos de selección que adelanta el Departamento de Gestión Humana se realizan con criterios de transparencia, objetividad, y justicia, a la luz del cumplimiento del perfil y desempeño de los candidatos durante las fases del proceso de	100%	Garantizar que todas las vacantes se cubrirán mediante proceso de selección, sin "herencias" ni recomendados directos.	Mantener el cumplimiento.

	para asignar reemplazos en vacantes.	selección. Desde la implementación del código del buen gobierno el 13 de agosto de 2019, todas las vacantes han sido cubiertas mediante proceso de selección, sin “herencias” ni recomendados directos.			
36	La aplicación de las normas laborales, será igual para todos los empleados de la Universidad y no podrán hacerse concesiones individuales que afecten la igualdad y la transparencia.	Cumplimiento total	100%		Continuar asegurando el cumplimiento.
37	Están sometidos al Reglamento Docente y Reglamento Interno del Trabajo, con oportunidades de inscripción y ascenso en el escalafón, salarios diferenciados en razón de los mismos, con criterios de transparencia, mérito y	Cumplimiento total	100%		Se debe desarrollar durante el año 2021 en articulación con la Vicerrectoría Académica, Dirección de Planeación y Vicerrectoría de Investigaciones las simulaciones necesarias para proponer una reforma al escalafón docente.

	<p>objetividad, estímulos a la gestión docente, beneficios, pleno respeto de sus derechos (siempre correlativos con sus deberes), garantías procesales internas</p>				
38	<p>La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con</p>	<p>Actualmente los docentes catedráticos se contratan mínimo por 6 horas semanales, es decir, 96 horas al semestre, para el semestre 2020-01 se comenzaría a implementar, con el aval de la Vicerrectoría Académica y la Rectoría General, la contratación de catedráticos mínimo por 8 horas a la semana, lo que equivale a 128 horas al semestre.</p>	80%		<p>Para el semestre 2020-02 se logró una disminución del 59% en la contratación de catedráticos, pasando de 339 a 142 docentes de cátedra vinculados. Fomentando la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos.</p>

	<p>lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos</p>				<p>Para el semestre 2021-01 se comenzaría a implementar, con el aval de la Vicerrectoría Académica y la Rectoría General, la contratación de catedráticos mínimo por 8 horas a la semana, lo que equivale a 128 horas al semestre.</p>
<p>39</p>	<p>Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado</p>	<p>Esta responsabilidad por estructura orgánica le corresponde a los Decanos, Directores de los Centros Regionales y Vicerrectoría Académica.</p>			

	después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado				
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	Los docentes son evaluados en los términos del Reglamento docente y el RIT, conocen sus evaluaciones a través del sistema académico y tienen derecho a expresarse y oponerse mediante un recurso de reposición. Se anexa respuesta del último recurso que se atendió en el Departamento de Gestión Humana, correspondiente al docente Hernán Silgado. Se anexan los dos últimos recursos recibidos para el periodo 2019-2 y que actualmente se están atendiendo.	100%		Continuar con el cumplimiento de este criterio.
41	Vinculación de empleados administrativos y docentes en los términos de la ley laboral colombiana	Para el año 2019 la contratación de los docentes que orientan cursos vacacionales y cursos de posgrados comenzó a realizarse mediante contrato laboral por obra o labor determinada, con la articulación del área de Relaciones Laborales al Departamento de Gestión Humana se velará porque la vinculación de empleados administrativos y docentes continúe realizándose en los términos de la ley laboral colombiana.	100%		Continuar con el cumplimiento de este criterio en articulación con el área de Relaciones Laborales.
42	Estabilidad relativa (Conforme con el	Dicha estabilidad se garantiza en un 100 % para el caso de los empleados administrativos.	100%		Continuar con el cumplimiento de este criterio.

	cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)	Para el caso de los docentes, es la Vicerrectoría Académica, quien con base en los argumentos de los respectivos Decanos y Directores de los Centros Regionales, autoriza los cambios en cuanto a la dedicación de los docentes, desde luego, el Departamento de Gestión Humana recibe, analiza y gestiona las quejas y peticiones que los docentes puedan realizar frente a los cambios en su contratación, con el ánimo de proteger su derecho a una estabilidad relativa.			Con la disminución de las matrículas se privilegió la desvinculación de catedráticos, docentes con múltiple vinculación, bajo desempeño y pensionados.
43	Desvinculaciones justificadas	Toda desvinculación está debidamente justificada, ya sea en asuntos comportamentales, actitudinales o en la ausencia de capacidades por parte de los empleados; con la integración del área de Relaciones Laborales se propende por evaluaciones más rigurosas, procesos disciplinarios oportunos y bien documentados, seguimiento a casos sensibles y terminaciones de contrato con justa causa, en caso de ser necesarios, a la luz del código sustantivo del trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución y el procedimiento de desvinculación.	100%		Continuar realizando desvinculaciones justificadas, las evidencias de las desvinculaciones no se anexan, reposan en la Oficina de Relaciones Laborales.
44	Vinculación de nuevas generaciones en reemplazo de pensionados	Se inicia el cumplimiento de este criterio con el retiro del primer grupo de pensionados de la Institución, posterior a la implementación del código del buen gobierno: 13 de agosto de 2019.	100%	Se cumplirá este criterio, dando prelación en la contratación a las nuevas generaciones de graduados amigonianos, siempre y cuando	Esta acción pasa de un cumplimiento del 0% al 100%. En diciembre del año 2019 se retiró el primer grupo de

				<p>haya cumplimiento de perfil de cargo y requisitos.</p>	<p>empleados pensionados de acuerdo con el Artículo "Cuadragésimo Tercero, numeral tercero: Vinculación de personal pensionado" del código de buen gobierno.</p> <p>Para dar inicio al semestre 2020-02 se retiran 4 pensionados, buscando privilegiar la permanencia de las nuevas generaciones.</p> <p>Continuará la implementación de las fases descritas en el código de Buen Gobierno para el proceso de retiro del personal pensionado.</p> <p>Así mismo, desde el año 2019 no se han vinculado docentes o administrativos ya pensionados.</p>
45	Reemplazo de los que se han	Se inicia el cumplimiento de este requisito con los dos primeros	100%		Se continuará con el cumplimiento

	pensionado estando al servicio de la Universidad y están incluidos en nómina de pensión	casos: Jefe Oficina de Cooperación Institucional y Relaciones Internacionales Francedith Betancur Atehortúa y Valencia Corrales Maria Elena, Docente con funciones de Coordinadora de prácticas del Programa de Contaduría Pública. Se anexa evidencia de las convocatorias que se tienen abiertas actualmente.			de este criterio, dando prelación en la contratación a las nuevas generaciones de graduados amigonianos, siempre y cuando haya cumplimiento de perfil de cargo y requisitos.
46	Inicio de trámite de pensión oficiosa, por parte del Departamento de Gestión Humana, para quienes son renuentes o negligentes para iniciar su trámite pensional	Con la articulación del área de Relaciones Laborales al Departamento de Gestión Humana se dará inicio al cumplimiento de este parámetro	0%		Se proyecta iniciar en septiembre de 2020 el respectivo cumplimiento.
47	Requerimiento a los prepensionados, dos años antes de cumplir requisitos o los que han superado la edad sin haber iniciado el trámite	Con la articulación del área de Relaciones Laborales al Departamento de Gestión Humana se dará inicio al cumplimiento de este parámetro.	80%	Iniciar en marzo de 2020 el respectivo cumplimiento.	Desde el área de Relaciones Laborales se dio inicio al requerimiento a los prepensionados, dos años antes de cumplir requisitos o los que han superado la edad sin haber

					iniciado el trámite, se anexa evidencia.
48	Implementación programa de prepensionados Acuerdo Superior 09 del 11 de junio de 2013	Con la articulación del área de Relaciones Laborales el Departamento de Gestión Humana se dará inicio a la implementación del programa de Prepensionados Acuerdo Superior 09 del 11 de junio de 2013.	80%		<p>1. En articulación con la Dirección de Bienestar Institucional se está dando cumplimiento a los beneficios para empleados pensionados planteados en la Resolución Rectoral N° 08 del 11 de febrero de 2020.</p> <p>Ejemplo de ello es que la señora Francedith Betancur Atehortúa y el señor Ángel Ospina, pensionados al servicio de la Institución, continuaron disfrutando de la póliza de medicina prepagada con sura con valores preferenciales del</p>

					<p>plan empresarial de la Institución.</p> <p>2. Se creó el documento del programa de pre-pensionados o preparación para el retiro laboral, el cual se anexa.</p> <p>3. Se solicitó a los empleados que ya tienen la edad de pensión informar sobre el estado de dicho trámite y se les ofreció asesoría.</p>
49	Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	<p>Para el semestre 2019-2 se comienza a dar cumplimiento a las directrices del Código de Buen Gobierno, con respecto a la vinculación y continuidad de los pensionados en la Institución, de la siguiente manera:</p> <p>1. De acuerdo con los parámetros descritos en el artículo Cuadragésimo Tercero, numeral tercero del código del buen gobierno, los docentes Velásquez Orrego Dora Elena y Pérez Arroyave Hugo Román tendrán proyección 2020-01, solo como docentes catedráticos. Se anexan proyecciones y correo enviado por la Coordinadora de las áreas de relaciones laborales y Seguridad Social.</p>	100%		<p>La vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno se está realizando, para el caso de docentes en 2020-01 pasaron de tener vinculación de tiempo completo a una asignación solo de cátedra y aquellos con asignación en investigación, dedicación de medito tiempo.</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Está pendiente por definir la situación de la docente de Manizales Menjura Escobar Maria Ines, dado que su continuidad con la actual dedicación de tiempo completo, está supeditada a la asignación en investigación para 2020-01. 3. Se tiene previsto comenzar con el diseño e implementación del plan de prepensionados de la Universidad para 2020, donde se brinde acompañamiento jurídico y psicológico, de ser necesario, a las personas próximas a pensionarse y se continúe con el cumplimiento de los parámetros descritos en el código de buen gobierno. 4. Desde los procesos de selección y las nuevas vinculaciones se está garantizando el relevo generacional, la evidencia de esto es que desde el 13 de agosto de 2019 no se han generado contrataciones de personas pensionadas. 			
50	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado	Actualmente se realiza control de quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, revisando sus antecedentes en la Institución (evaluación de desempeño, planes de mejoramiento, llamados de atención o existencias de procesos disciplinarios), el cumplimiento de compromisos pactados cuando estuvo vinculado y cumplimiento	40% Dado que actualmente se realiza seguimiento a 2 de las 5 actividades nombradas.		A través del área de Relaciones laborales realizar control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en

	<p>voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros</p>	<p>cabal del perfil del cargo para el cual se está presentando.</p> <p>Se realiza control a las personas que trabajan o estudian en el mismo programa para el cual prestan el servicio, de hecho, en correspondencia con la Resolución Rectoral No. 47 de 2016, no se otorgan descuentos para estudios de pregrado o posgrado a los empleados si estos laboran directamente al servicio del programa que pretenden estudiar.</p>			<p>bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros.</p>
58	<p>La Vicerrectoría de Investigaciones vigilará permanentemente que su presupuesto se oriente al cumplimiento de los fines</p>	<p>En el marco del PC-AP-057 Procedimiento de Desvinculación del Personal que entró en vigencia el 08/03/2019, el Departamento de Gestión Humana verifica que no se permitirá, de ninguna manera, que quienes incumplan con la entrega de productos, sean considerados en una nueva vinculación. Se anexa procedimiento de desvinculación y verificación de cumplimiento de</p>	100%		<p>Continuar con el debido cumplimiento.</p>

	<p>institucionales. No se permitirá, de ninguna manera, que quienes incumplan con la entrega de productos, sean considerados en una nueva vinculación.</p>	<p>requisitos por parte de Gestión Humana.</p>			
72	<p>Divulgación y socialización Divulgación por medios habituales de comunicación Espacio institucional de socialización</p>	<p>El 4 de diciembre de 2019 la Dirección de Planeación y el Departamento de Gestión Humana realizarán y socializar el cronograma de los espacios de socialización de 2020.</p> <p>A la fecha dicho espacio se informa a través de la Oficina de Comunicaciones y las unidades encargadas de presentar son notificadas mínimo con dos meses de anticipación.</p>	10%	<p>Exigir mayor rigor en los datos estadísticos de los informes de gestión que se compartan en los espacios de Socialización del Desarrollo Institucional.</p>	<p>Esta acción pasa de un nivel de cumplimiento del 100% al 10% dado que la Socialización del Desarrollo Institucional se suspendió en el mes de marzo con motivo del trabajo desde casa en el marco de la pandemia.</p> <p>Se planea dar continuidad a los encuentros de socialización de forma virtual.</p>

Unidad Responsable: **Facultad de Ingenierías y Arquitectura**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14	Solución de controversias entre empleados y estudiantes,	Las controversias entre estudiantes y docentes se han resuelto mediante reuniones de concertación, de la	Se cumple al 100%, no se tienen controversias pendientes por resolver.	Mantener la atención a las posibles controversias entre estudiantes y profesores y entre	La Facultad (FiA) ha procurado mantener un ambiente laboral armónico de tal manera que no se

	siempre que pertenezcan a la misma Facultad.	misma manera que entre los docentes y/o entre estudiantes. Existen: Actas, planes de mejoramiento y de compromiso.		pares para facilitar la conciliación y búsqueda de soluciones. Acción permanente.	presenten controversias entre directivos y docentes. Con los estudiantes se mantiene una comunicación fluida brindando la información y soluciones oportunas.
38	La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.	La Facultad de Ingenierías y Arquitectura en los procesos de selección, vinculación y contratación de docentes acoge los lineamientos emanados cada periodo desde la Vicerrectoría Académica y Gestión Humana. Para el 2020-1 es el radicado 59227 de octubre 3 de 2019. Se puede evidenciar en el Sigue y el Sui.	100%. En los procesos de selección, vinculación y contratación de docentes acoge los lineamientos emanados cada periodo desde la Vicerrectoría Académica y Gestión Humana.	Continuar acogiendo las directrices institucionales para la vinculación y contratación de docentes y directivos encargados del desarrollo de cada una de las funciones sustantivas y haciendo las solicitudes y sugerencias pertinentes en cada caso.	100%. En los procesos de selección, vinculación y contratación de docentes acoge los lineamientos emanados cada periodo desde la Vicerrectoría Académica y Gestión Humana

39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	De acuerdo a los lineamientos de vinculación y contratación para cada periodo académico se hace la pre-proyección en el Sistema de Información SIGUE, la que después de ser aprobada se lleva al Sistema de Información Académico SUI. Para algunas funciones sobretodo, en los apoyos administrativos se tienen planes de trabajo de acuerdo a los proyectos y/o productos. Se puede evidenciar en Sigue, Sui y Planes en Google.	100% Además de acoger y dar cumplimiento a los lineamientos institucionales, se hace uso de las herramientas informáticas para el control y seguimiento de las asignaciones a los docentes.	Mantener observancia y seguimiento permanente a cada una de las actividades comprometidas en las proyecciones docentes y planes de trabajo en cada periodo académico.	Se cumple al 100% La programación se hace directamente en el Sistema de Información SUI, donde se define el número de horas específico para cada actividad, previamente se hace una pre-proyección del periodo para tener un mapa de la asignación en cada periodo.
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	La evaluación de los docentes se hace en el Sistema de Información Académico -SUI- en los periodos correspondientes, en algunos casos se hace la evaluación con el docente presente, no obstante, no siempre es posible cuando son de cátedra, sin embargo, cada docente puede observar su evaluación en el Sistema Académico.	90% A una minoría de los docentes no se le ha hecho la evaluación en su debido momento.	Mantener la objetividad y periodicidad en las evaluaciones de los docentes, implementando con ellos los planes de mejora a que haya lugar.	90% Es cumplimiento parcial, puesto que no se ha podido socializar la evaluación con todos los docentes, por tanto, no han tenido la oportunidad de su pronunciamiento.
42	Estabilidad relativa (Conforme con el	La Facultad participa en la vinculación de administrativos y	100%	Conservar un adecuado proceso de vinculación y	100%

	<p>cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)</p>	<p>docentes acogiendo y aplicando los procesos de selección establecidos internamente, con diseño de perfiles y cumplimiento de procedimientos, dando continuidad en las mismas o mejores condiciones a los administrativos y docentes que conserven una evaluación satisfactoria, por tanto, también se adelantan los procesos de evaluación de conformidad con los lineamientos institucionales dejando la respectiva evidencia. Se puede evidenciar en el Sui, evaluaciones de desempeño y planes de mejora.</p>	<p>Se garantiza la continuidad de los docentes y directivos que evidencian desempeños satisfactorios y las respectivas evidencias de seguimiento a los que se recomienda terminar la contratación.</p>	<p>contratación de los docentes, garantizando transparencia y favoreciendo los buenos desempeños. Por otro lado, hacer acompañamiento a los docentes en la implementación en las acciones de mejora.</p>	<p>Se garantiza la continuidad de los docentes y directivos que evidencian desempeños satisfactorios y las respectivas evidencias de seguimiento a los que se recomienda terminar la contratación.</p>
49	<p>Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno</p>	<p>En atención a lo estipulado en el Código de Buen Gobierno, en la Facultad de Ingenierías y Arquitectura, prestan sus servicios <i>dos docentes</i> pensionados con dedicación de cátedra, los cuales han tenido desempeño satisfactorio.</p>	<p>100%</p> <p>Se acoge lo establecido en el artículo cuadragésimo cuarto del Código de Buen Gobierno de la Universidad.</p>	<p>Coadyuvar en la aplicación de las normas institucionales y velar por la incorporación de las nuevas generaciones a la vida laboral, cuidando también la dignidad de las personas que se pensionan.</p>	<p>100%</p> <p>La Facultad FIA acoge lo estipulado en el código de buen gobierno en cuanto a la contratación de profesores pensionados.</p>

		Se puede evidenciar en Relaciones Laborales.			
50	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros	La Facultad de Ingenierías y Arquitectura ha mantenido claridad y transparencia en sus procesos de selección y vinculación de docentes y directivos, sin caer en nepotismo, ni amiguismo, privilegiando el cumplimiento de perfiles y requisitos. Por otro lado, se han revisado y corregido los horarios yuxtapuestos en algunos docentes. Hoy existen docentes con dedicación de tiempo completo con compromisos académicos en otras instituciones, pero en horarios que no interfieren con los de la Luis Amigó.	100% La Facultad privilegia el cumplimiento de perfiles y requisitos para la vinculación de docentes en cualquier dedicación, además no se admite la sobreposición de horarios.	Continuar acogiendo las directrices emanadas desde el Código de Buen Gobierno para la selección y vinculación de docentes y directivos. Además cuidar cualquier actitud o condición de vinculación que atente contra la transparencia.	100% La Facultad privilegia el cumplimiento de perfiles y requisitos para la vinculación de docentes en cualquier dedicación, además no se admite la sobreposición de horarios, resaltando además la continuidad y ascenso de los docentes con buen desempeño.
64	Relacionamiento externo con grupos de interés.	La Facultad de Ingenierías y Arquitectura mantiene canales de comunicación e interacción, además de excelentes relaciones con organismos del estado y agremiaciones disciplinares, que le permiten mantener la pertinencia de los programas y llevar a cabo actividades de	100% El relacionamiento con organismos estatales, gremios y universidades es una política de la Facultad de Ingenierías y Arquitectura que se articula con las orientaciones generales del	Mantener el relacionamiento tanto interno como externo con organismos del estado, gremios y universidades, de tal manera que se fortalezca la pertinencia de los programas y el crecimiento de las disciplinas en las cuales se enmarcan los programas de la Facultad.	Cumplimiento del 100% El relacionamiento con organismos estatales, gremios y universidades es una política de la Facultad de Ingenierías y Arquitectura que se articula con las orientaciones generales no solo del código de buen gobierno, sino las

		<p>fortalecimiento de las profesiones. Los órganos y agremiaciones más representativas con las que se mantienen relaciones son: Secretarías de educación municipal y departamental, Acofi, Acfa, REDIS, Fedesoft, Intersoftware, además de las universidades locales con programas similares a los nuestros.</p>	<p>artículo 56 de Código de Buen Gobierno.</p>		<p>directrices académicas, de investigación y extensión. Algunas de los gremios con los que se mantiene un relacionamiento constante son: Ascun, Acofi, Redis, Asiesda, SAI, entre otras.</p>
--	--	--	--	--	---

Unidad Responsable: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14	Solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad	El método de solución de controversias en la facultad de Derecho Y ciencias Políticas atiende a los mecanismos alternativos de solución de conflictos, que permite arrojar en los procesos recursos para la negociación colectiva para fortalecer los procesos eficaces de prevención y solución de conflictos para minimizar la incidencia y consecuencias en las aulas y en el ambiente de trabajo.	100%	Contar con políticas de desarrollo abiertas y flexibles para mantener un diálogo entre la comunidad académico para llegar a acuerdos establecidos de mejoramiento.	Se cuentan con los medios necesarios para atender las controversias directamente por la facultad y el consultorio jurídico y centro de conciliación.

38	<p>La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea</p>	<p>La vinculación de los docentes del programa se realiza de acuerdo a los respectivos Lineamientos que desde Gestión Humana establecen para la contratación de los docentes, contemplando cada una las vinculaciones Tiempo completo, Medio Tiempo y de Cátedra, de acuerdo a las fechas establecidas. Se informa que se ingresan al SIGUE en docencia los antiguos aprobados por (Gestión Humana) y en la Pre-proyección o Cambio de Contrato aprobados por (Vicerrectoría académica), asignándoles las respectivas actividades (funciones sustantivas) para dicho semestre.</p>	100%	<p>Continuar con la política y direccionamiento establecido por la Universidad desde Gestión Humana a partir de los lineamientos para la contratación de los docentes.</p>	<p>La programación de los docentes se ha proyectado conforme a los lineamientos del departamento de gestión humana y lo consagrado en el código de buen gobierno.</p>
----	--	--	------	--	---

	inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.				
39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado.	Se cuenta con herramientas de fácil aplicación permanente, innovador y flexible, adecuado a las necesidades programadas en el sistema académico, manteniendo evidencias de cada proceso.	100%	Cumplir debidamente las funciones establecidas por el Buen Gobierno y las instancias implicadas.	Dentro del sistema académico se puede evidenciar el plan de trabajo asignado a cada docente, donde se pueden observar sus funciones y las horas destinadas para cada una de las actividades de docencia, investigación, extensión, proyección social, internacionalización y prácticas.

	después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado				
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	Se tiene varias herramientas para la evaluación periódica de los docentes: 1-Evaluación estudiantil que se realiza al finalizar el semestre (sistema académico). 2- Evaluación del director de programa (Sistema Académico). Se tiene a su vez la reunión con el docente para socializar el respectivo informe y así programar planes de mejoramiento si se es necesario.	100%	Continuar aplicando el reglamento y normativa que se genere en los términos de evaluación docente.	La evaluación de los docentes de catedra y semestre académico se encuentra ya realizada en el sistema académico, está pendiente la evaluación de los docentes por año académico y año calendario que se realizarán en diciembre de 2020.
42	Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes	La estabilidad en los docentes se constituye en planes de mejoramiento continuos, donde se establecen	100%	Crear estrategias que den seguimiento a cada uno de los docentes para fortalecer la calidad del	Los docentes de la facultad en su gran mayoría tienen una buena evaluación, se hace seguimiento del cumplimiento

	<p>asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)</p>	<p>mecanismos sólidos a la facultad.</p> <p>Es así, como se establecen normas que dan cumplimiento de las diferentes actividades registradas en el sistema académico - (funciones Sustantivas).</p>		<p>programa y de la Universidad</p>	<p>de sus funciones. Es necesario continuar haciendo seguimiento a la multivinculación, no se han vuelto a vincular docentes que estén pensionados</p>
49	<p>Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno</p>	<p>Con la expedición del Código de Buen gobierno al interior de la Facultad, no se proyectan docentes que tengan la calidad de pensionados</p> <p>Se hace alusión de que es necesaria la contratación de los pensionados por su experiencia y compromiso para los futuros programas de posgrados y que se integren a los procesos de investigación.</p>	100%	<p>Continuar con las políticas establecidas en el código de buen gobierno propiciando cambios generacionales al interior de la Facultad.</p>	

50	<p>Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económica mente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos</p>	<p>Se informa que desde la facultad cuando no se desea continuar con un docente se le llama y se le dice personalmente que de acuerdo a su evaluación y desempeño no se contratara para el próximo semestre.</p> <p>La facultad de derecho y ciencias políticas, busca la calidad integral de toda la comunidad académica que la integra.</p>		<p>Generar las claridades necesarias, para mantener un clima de respeto en la comunidad académica de la Facultad y sus programas</p>	<p>El mérito es un aspecto que se ha tenido en cuenta para la asignación de los docentes, lejos de el nepotismo, mediante procesos transparentes en la vinculación de los nuevos docentes de la facultad.</p>
----	--	---	--	--	---

	hacia sus jefes, entre otros				
64	Relacionamiento externo con grupos de interés	La relación de la academia con el sector público y el empresarial es fundamental para el desarrollo de las funciones sustantivas de la Facultad, por ello se gestionan convenios y trabajo colaborativo con redes de conocimiento.	100%	Revisión constante de los convenios y alianzas estratégicas existentes y generación de nuevos escenarios de prácticas jurídicas, potenciar la clínica legal, la investigación y la educación continua.	Se vienen adelantando alianzas y convenios para generar la relación de la Facultad con los entes públicos y privados.

Unidad Responsable: **Facultad de Educación y Humanidades.**

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14	Solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad	Reunión con estudiantes y/o docentes con quienes se han identificado las controversias Actas de reunión con acuerdos y compromisos Planes de mejoramiento en docencia.	Se cumple en su totalidad. En cuanto se han presentado casos de estudiantes o docentes con controversias como situaciones disciplinarias, se han realizado reuniones con sus respectivas actas y	Seguimiento a los planes de mejoramiento y a los contratos pedagógicos. Cronograma: de manera Trimensual en el consejo de Facultad se	En cada uno de los programas de la Facultad se realizaron las respectivas evaluaciones correspondientes a los docentes semestre académico, semestre 2020-1 de igual manera se realizan los

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		<p>Seguimiento a los planes de mejoramiento</p> <p>Firmas de contratos pedagógicos para los estudiantes.</p>	<p>establecimiento de acuerdos</p>	<p>realizará seguimiento a los compromisos pactados.</p>	<p>respectivos planes de mejoramiento.</p> <p>Es de aclarar que los Planes de mejoramiento se realizan a todos los docentes de los programas, aunque la evaluación se encuentre por encima de 4.0</p> <p>Estos reposan en cada uno de los programas.</p> <p>En el mes de septiembre y noviembre se hace seguimiento a los compromisos y se presenta informe en el Consejo de Facultad</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>CONTRATOS PEDAGÓGICOS semestre 2020-1</p> <p>Licenciatura en Educación Infantil: se firmaron 17 contratos pedagógicos</p> <p>Licenciatura en Lenguas Extranjeras con énfasis en inglés: se firmaron 3 contratos pedagógicos</p> <p>Teología: 0</p> <p>Filosofía: 0</p> <p>PROCESOS DISCIPLINARIOS CON ESTUDIANTES</p> <p>Acta de Consejo de Facultad N°5 del 17 de marzo de 2020</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					Se llevó a cabo un proceso disciplinario con estudiante de prácticas de la Licenciatura en inglés, como resultado y según resultado de la investigación la sanción correspondió a la pérdida de la practica en el semestre 2020-1
38	La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8	Las contrataciones y asignaciones que se realizan en la facultad se realizan teniendo en cuenta las orientaciones contempladas en los lineamientos académicos y curriculares y a la Pre proyección docente a través del SIGUE. Aprobación de la proyección docente y	Se cumple completamente. Total, de docentes por programa para el 2019-2: En el sistema académico reposa la información de las asignaciones de los docentes, según tipo de contratación.	Seguimiento a la contratación de docentes de la Facultad de Educación y Humanidades Cronograma: SEMESTRAL en el Consejo de Facultad se realizará Seguimiento a la	Seguimiento a la contratación de los docentes semestre 2020-1 La Información se encuentra en el Acta N° del 31 de julio 31 de julio 2020 Docentes para el semestre 2020-1

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
	<p>y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.</p>	<p>montaje al Sistema académico.</p> <p>Solicitudes de docentes nuevos con los criterios de titulación, formación requeridos y necesidad de los programas de la facultad.</p> <p>Revisión constante de la proporción de docente de tiempo completo por número de estudiantes en cada programa.</p>		<p>contratación de docentes de la Facultad de Educación y Humanidades</p>	<p>Licenciatura en Lenguas extranjeras con énfasis en inglés: T.C: 36 MT:14</p> <p>Licenciatura en Educación Infantil T.C: 26 M.T: 11</p> <p>Càtedra: 3 (docentes de AFI)</p> <p>Programas Filosofía, Teología y Departamento de Identidad Amigoniana T.C: 22 M.T: 7</p> <p>Càtedra:2</p> <p>Proporción de número de estudiantes de tiempo completo</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>por número de estudiantes:</p> <p>Licenciatura en Lenguas Extranjeras con énfasis en Inglés: la proporción es de 26 estudiantes por docente de tiempo completo</p> <p>Licenciatura en Educación Infantil: la proporción es de 23 estudiantes por un docente de tiempo completo.</p> <p>Programa Teología: la proporción es de 23 estudiantes (estudiantes regulares y por extensión) por docente de tiempo completo</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					Programa Filosofía: la proporción es de 20 estudiantes por docente de tiempo completo
39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	Existencia de las asignaciones docentes en el sistema académico acordes al tipo de contrato. Entrega horarios de los docentes en el que se contempla lo establecido el Reglamento interno de trabajo. Además, se tienen en cuenta: Docencia directa, docencia indirecta, asignaciones en coordinaciones de área y funciones sustantivas. Así mismo la permanencia académica de los docentes, donde se especifica las	Se cumple plenamente El desarrollo de las funciones sustantivas se ha cumplido a cabalidad gracias a la asignación de tiempos docentes para cada una de estas funciones, las cuales reposan en el sistema académico, planes de trabajo y horarios.	Cada coordinador de área y directivo académico de programa, realizará seguimiento al cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión.	seguimiento a las coordinaciones de área Tal y como reposa en el acta de coordinadores N° 01 del 13 de abril de 2020 Cada coordinador presentó el estado de los proyectos docentes en el sistema académico, informe de la primera reunión con docentes del área y representantes de

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		<p>actividades a desarrollar, tanto en el período de estudiantes como en el de no estudiantes para los docentes con contratos año académico, calendario e indefinido. Así mismo se cuenta con los planes de trabajo de los coordinadores de área; y se cuenta con tres informes durante el semestre.</p>			<p>grupos, seguimiento a los estudiantes reportados a permanencia académica. Así mismo, la participación en diferentes redes, asociaciones y mesas de trabajo.</p> <p>Acta N° 2 del 30 de abril coordinaciones de Prácticas</p> <p>En este informe se presentan las estrategias que desarrollaron los practicantes en las agencias: acompañamiento a clase virtuales, elaboración de guías y materiales virtuales, salidas pedagógicas virtuales. Es de anotar que los</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>estudiantes terminaron su práctica pedagógica durante el 2020-1</p> <p>Segundo informe de coordinadores Acta N° 2 del 20 de mayo 2020 se presenta informe final del semestre académico y se entrega reporte asistencia de los estudiantes a los cursos.</p> <p>Seguimiento a las Funciones sustantivas</p> <p>Investigación</p> <p>En el Acta del Consejo de Facultad N° 07 del 11 de mayo se realiza seguimiento a los procesos y</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>compromisos de investigación de cada uno de los grupos adscritos a la Facultad:</p> <p>Grupo Educación Infancia y Lenguas extranjeras y sus tres líneas: Educación, Infancia y Familia; Cilex y Gestión educativa y comunitaria, así como sus respectivos semilleros.</p> <p>Grupo LUES con la línea sujeto, desarrollo y contextos de exclusión.</p> <p>Grupo de Filosofía y Teología Crítica.</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>Planes de trabajo y horarios docentes</p> <p>Reposan en la dirección de cada programa y la decanatura</p> <p>Estos se encuentran registrados en los horarios que los docentes realizaron desde el mes de febrero y que se encuentran alineados a las orientaciones institucionales y reglamento docente, para el 2020-1 se contaron con el siguiente número de horarios:</p> <p>Programas de Filosofía, Teología y Departamento</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>de Identidad Amigoniana</p> <p>Horarios de docentes tiempo completo 22 y medio tiempo 7</p> <p>Licenciatura en Lenguas Extranjeras con énfasis en inglés y Departamento de Idiomas</p> <p>Horarios de docentes tiempo completo 36 y medio tiempo 14</p> <p>Licenciatura en Infancia</p> <p>Horarios de docentes tiempo completo 26 y medio tiempo 11</p>
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el	Evaluación objetiva. Prueba del conocimiento por parte del docente.	Se cumple totalmente, se realizan las evaluaciones de los	Se presentará ante los comités curriculares de los programas y	Realización de evaluaciones, en el mes de mayo de 2020 a los

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
	<p>Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa</p>	<p>Prueba de las observaciones realizadas por el docente. Prueba del recurso instaurado por el docente. Prueba de la decisión del recurso</p>	<p>docentes de manera periódica y en el marco del reglamento docente. En el sistema reposan las evaluaciones de los docentes de la facultad.</p>	<p>Consejo de facultad un reporte de las evaluaciones de los docentes</p>	<p>docentes con contratación semestre académico (catedra, medio tiempo y tiempo completo)</p> <p>La información reposa en el sistema académico y en los comités curriculares de los programas de la facultad.</p> <p>Licenciatura en Educación Infantil.</p> <p>Acta Número 6 del 18 de junio de 2020</p> <p>Se realizaron 24 evaluaciones y 24 planes de mejoramiento</p> <p>Licenciatura en Lenguas</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>Extranjeras con énfasis en inglés</p> <p>Acta N° 7 de julio 17 de 2020. Comité curricular</p> <p>Se realizaron 72 evaluaciones (docentes de la Licenciatura y del departamento de idiomas) y 62 planes de mejoramiento, debido a que 10 no continúan</p> <p>Programas de Filosofía y Teología y Departamento de Identidad Amigoniana .</p> <p>Acta N° 5 del 4 de mayo de 2020</p> <p>Se realizaron 20 evaluaciones y 20 planes de mejoramiento.</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
42	Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, necesidades del cargo y cumplimiento de requisitos)	<p>Evaluación objetiva.</p> <p>Realización de planes de mejoramiento en función de la evaluación al desempeño docente de los profesores.</p> <p>Proyección académica de los docentes cada semestre a través del SIGUE.</p>	Se cumple en su totalidad, puesto que todos los docentes, indiferente de su tipo de contrato o dedicación contractual son evaluados de manera objetiva y coherente con los principios misionales y el perfil del docente amigoniano.	Cronograma: el reporte de evaluación del desempeño docente, se realizará anualmente ante el Consejo de Facultad	En el consejo de Facultad del mes de noviembre se presentará el reporte final de las evaluaciones los docentes con contratación indefinida, calendario y año académico correspondiente al año 2020.
49	Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	<p>Cumplimiento objetivo de requisitos institucionales.</p> <p>Identificación de los docentes que se encuentran en fuero pre-pensional y acompañamiento oportuno de sus planes de trabajo.</p> <p>Proyección de docentes pensionados como docentes de cátedra de</p>	Se cumple plenamente, ya que se han identificado los docentes de cada programa que cumplen con el estado de Pensionados y futuros pensionados. De acuerdo a ello, se ha establecido la proyección docente	Cronograma: SEMESTRAL en el consejo de Facultad se realizará seguimiento a la contratación de docentes de la Facultad de Educación y Humanidades	En la facultad se hace análisis de la formación de los docentes, para que puedan ofrecer la docencia y la investigación de calidad, por lo tanto, se presentan los perfiles de formación de los

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		acuerdo a los requisitos institucionales	para el semestre 2020-1		<p>docentes en cada programa</p> <p>Programas de Filosofía y Teología:</p> <p>Especialistas: 2</p> <p>Magister:13</p> <p>Doctor:4</p> <p>Profesional:1</p> <p>Licenciatura en Educación Infantil:</p> <p>Especialistas: 2</p> <p>Magister:34</p> <p>Doctor:4</p> <p>Licenciatura en Lenguas Extranjeras con énfasis inglés:</p> <p>Especialistas: 6</p> <p>Magister: 40</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>Doctor: 4</p> <p>Información que reposa en la Unidad de Gestión Humana y en los documentos de autoevaluación de cada programa</p> <p>DOCENTES QUE NO CONTINUAN 2020-2</p> <p>Para el semestre 2020-2 debido a la situación de la pandemia por el covid-19 y al reajuste de horas de los docentes año calendario, académico y tiempo completo semestre académico, no se cuenta con cursos disponibles para</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					<p>asignar en este semestre, no se dio continuidad a 15 docentes de medio tiempo y 9 catedráticos</p> <p>Una docente pensionada estuvo contratada, este primer semestre de cátedra y no continuara para el 2020-2</p>
50	<p>Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a</p>	<p>Actualización de las hojas de vida de los docentes y directivos de los programas académicos de la Facultad de Educación y Humanidades.</p> <p>Estudio a las solicitudes de los docentes que aspiran reingresar a la universidad, luego de haber tenido un contrato previo con la facultad.</p>	<p>Se cumple plenamente, la planta docente de la Facultad de Educación y Humanidades es una planta estable y permanente en el tiempo, lo que genera mayor estabilidad por parte de los docentes.</p>	<p>Realización de planes de mejoramiento en función de la evaluación al desempeño docente de los profesores.</p> <p>Cronograma: SEMESTRAL en el consejo de Facultad se realizará Seguimiento a la contratación de</p>	<p>En el mes de mayo del 2020 se realizaron los planes de mejoramiento de los docentes de con contratación de semestre académico.</p> <p>los seguimientos a los compromisos de estos docentes se presentarán en el Consejo de Facultad del mes</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
	la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros	Análisis de casos de docentes que solicitan el retiro voluntario. Envío oportuno de éstos docentes a la jefatura de Gestión Humana, con fin de realizar las desvinculaciones correspondientes. Seguimiento a las actividades de los docentes		docentes de la Facultad de Educación y Humanidades	de noviembre del 2020.
64	Relacionamiento externo con grupos de interés	<p>Generación de estrategias de relacionamiento con el sector externo en cada uno de los programas:</p> <p>Participación y liderazgo de redes académicas, mesas de trabajo e investigativas.</p> <p>Proyectos de investigación en cooperación nacional e internacional.</p> <p>Eventos de extensión y proyección social que posibilitan la</p>	El cumplimiento de este aspecto es parcial debido a que se requiere de mayores esfuerzos institucionales para posibilitar mayor visibilidad de la Facultad en el medio	Cronograma: Semestralmente, se presentará informe al Consejo de Facultad de los resultados obtenidos a través de las funciones sustantivas y las transversales que permitan identificar el relacionamiento de la Facultad con el sector externo y grupos de interés	<p>La función sustantiva de Extensión y proyección social permite la visibilidad de los programas con el sector externo</p> <p>En el acta N° 9 del 5 de junio de 2020 se encuentra el informe presentado por los directores de los programas sobre los proyectos,</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		<p>visibilizarían y recordación de marca de Facultad en el medio.</p> <p>Movilidad entrante y saliente de docentes y estudiantes</p>			<p>seminarios, cursos y encuentros, académicos. Es de resaltar que se logró una participación activa en estos eventos especialmente de las comunidades religiosas, docentes, estudiantes y graduados.</p> <p>De igual manera en el acta 01 de coordinaciones de área se destaca la participación en las siguiente redes, asociaciones y mesas de trabajo: CESCLAM, TEORED, CEBITEPAL, RED DE GESTIÓN Y CALIDAD DELÑA</p>

ACCIÓN NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
					EDUCACIÓN (PRO ANTIOQUIA) ASOCOPI, ASOCIACIÓN ANTIOQUEÑA DE PRESCOLARES, MESA DE INFANCIA, BUEN COMIENZO Y LA MESA DE CONVIVENCIA ESCOLAR.

Unidad Responsable: **Facultad de Psicología y Ciencias Sociales**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14. Solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad	Cuando se da entre estudiantes y docentes, se implementa: visita a los grupos, reunión con estudiantes y docentes para aclarar la situación. Se realizan reuniones de descargos y posteriormente se hace conciliación si se requiere. Lo anterior, lo realiza el director o coordinador del programa.	Actas de reuniones consejos de facultad, actas de descargos, correspondencia (correos o cartas radicadas)	Se ha cumplido al momento, en cada una de las situaciones que se ha evidenciado	Permanentemente	Al momento se logró dar cumplimiento. Dadas las condiciones de mediación tecnología se citaron a reunión o se realizaron sondeo con los grupos por medio de encuesta

<p>38. La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.</p>	<p>La contratación de los docentes de facultad se realiza a partir de la aplicación de los lineamientos, para el primer semestre del 2020 aplica radicado 59227 del 3 de octubre del 2019. En el cual establecen las fechas, tiempos y actividades para el cumplimiento de la contratación docentes</p>	<p>La Facultad inicia la programación conforme a los lineamientos, la asignación de tiempos con docentes de Tiempo completo indefinido, calendario, académico semestre y se concluye con cátedra. La aplicación de los lineamientos se evidencia en el bajo número de docentes de cátedra vinculados en la a la fecha se tienen proyectados en la Facultad para el 2020-1 9 docentes, de los cuales tres están solo con AFI</p> <p>Evidencias sistema y sigue</p>	<p>Se ha cumplido</p>	<p>Permanentemente, Semestralmente</p>	<p>Se ha cumplido completamente, para el primer semestre del 2020-1.</p> <p>Los docentes de TC, jubilados quedaron de cátedra para el 2020-1</p>
---	---	---	-----------------------	--	--

<p>39. Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado.</p>	<p>La asignación académica o plan de trabajo de los docentes se realiza conforme a los lineamientos institucionales, que para para el primer semestre del 2020 aplica radicado 59227 del 3 de octubre del 2019.</p> <p>Las funciones sustantivas están asignadas, como el mismo lineamiento plantea, según el tipo de contratación.</p>	<p>A la fecha se aplican los lineamientos, los cuales se pueden evidenciar en el sistema académico y en el sigue con la pre-proyección.</p>	<p>Se ha cumplido</p>	<p>Permanente, Semestralmente</p>	<p>Se cumplió teniendo como referente los lineamientos para el 2020-1 según radicado 59227 del 3 de octubre</p>
---	---	---	-----------------------	-----------------------------------	---

<p>40. Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa</p>	<p>Los docentes son evaluados por los estudiantes cada semestre en el sistema académico, los demás procesos son anualizados. La evaluación del director o coordinador se realiza en el mes de noviembre, en el sistema académico.</p> <p>Cuando un docente tiene actividades de extensión o investigación, se solicita a dichas dependencias la Evaluación respectiva para unificar en el sistema</p>	<p>Se realiza la evaluación en el sistema y lo soporta el registro en el SUI, del cual se pueden descargar o ver los tres momentos de la evaluación el de los estudiantes, la autoevaluación y la evaluación del directivo.</p>	<p>En el común denominador se ha cumplido, los únicos que en algún momento no logra ser evaluados son los docentes que tienen otras funciones como investigación, dado que, en la respectiva unidad, no enviaron la información respectiva para la unificación y el ingreso al sistema.</p> <p>Con lo anterior, se puede plantear que un entre un 70 a 80% de los docentes se encuentran evaluados.</p>	<p>Semestral a los de contrato semestre académico</p> <p>Anual año calendario, académico e indefinido</p>	<p>Se evaluó a los de semestre y a los de año se realizará finalizando en mes de noviembre del 2020</p>
---	---	---	---	---	---

<p>42. Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)</p>	<p>La vinculación y estabilidad en la Facultad, se realizan conforme a la asignación establecida en el contrato, la evaluación de desempeño, las necesidades de los cargos y el cumplimiento de asignado.</p>	<p>A la fecha se tiene docentes de varios años de contrato, lo cual evidencia la estabilidad que la Facultad y la Universidad ofrece, conforma a los cumplimientos de la norma. Asignación académica en el sigue y sui, contrato, evaluaciones de desempeños, perfiles, entre otras.</p>	<p>Se logra cumplir plenamente este indicador, con sus respectivas evaluaciones, análisis de perfil y cargos.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Se cumplió conforme a los lineamientos y disponibilidad de la Facultad</p>
<p>49. Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno.</p>	<p>Vinculación de pensionados bajo las directrices del BG.</p>	<p>Para el primer semestre del 2020-1 se cumplió con la normatividad que orienta la vinculación de pensionados.</p> <p>Evidencia de ellos los contratos y los cambios de asignación</p>	<p>Se cumplió, conforme a los lineamientos</p>	<p>Semestralmente</p>	<p>Para el 2020-1, A los docentes pensionados antes de estar en la Universidad solo se les vincula de catedra, los demás a un año, conforme lo establecido</p>

<p>50. Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros</p>	<p>En caso de contratación de personal retirado, antes se verifica las condiciones en las cuales se realizó su retiro y dependiendo su situación (voluntario, institucional) se verifica si en caso de no tener dificultades por lo cual se presentó el retiro. En el momento, no se han presentado situaciones en las cuales las personas estén vinculadas en un programa y estén estudiando. Lo máximo que se ha presentado es la realización de estudios de posgrado, en los cuales se ha separado muy bien los roles. Finalmente, al interior de la facultad no se ha presentado que el</p>	<p>Cuando se ha presentado la posibilidad de vincular nuevamente a un docente, se realiza la verificación respectiva, con el fin de no incurrir en una contratación inadecuada.</p> <p>Además, desde la Facultad se ha buscado dejar evidencias en Gestión Humana, que posibiliten la no contratación de algunas personas posteriormente, principalmente cuando su evaluación, desempeño no son adecuados.</p> <p>Con respecto a los demás elementos nunca se han presentado en la facultad.</p>	<p>Teniendo presente lo de la contratación se ha cumplido.</p>	<p>Permanente mente</p>	<p>Se han cumplido los procesos, verificando evaluaciones y demás procesos</p>
--	---	--	--	-------------------------	--

	<p>personal tenga yuxtaposición en jornadas con otras instituciones y dadivas de los subalternos. O al menos en este último caso, que sean conocidas o informadas a la Decanatura.</p>				
<p>64. Relacionamiento externo con grupos de interés</p>	<p>Los directores, coordinadores, mantiene contacto permanente con sus homólogos y las diferentes asociaciones. Además, se tienen contactos con secretarías en los diferentes municipios, ONGs, Corporaciones y fundaciones nacionales e internacionales</p>	<p>A la fecha la Facultad cuenta con un adecuado relacionamiento con grupos de interés, que han posibilitado el desarrollo de proyectos de investigación, extensión proyección, apoyo académico y demás</p>	<p>Se tiene convenios, contratos, proyectos, con los cuales se logran establecer las alianzas y el relacionamiento con grupos de interés.</p>	<p>Permanente mente.</p>	<p>A pesar de la contingencia durante el 2020-1 se continuo con los procesos y se efectuaron algunos convenios, principalmente de docencia servicio para los programas de psicología</p>

Unidad Responsable: Programa de Publicidad

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14	Solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad	Realmente controversias, el programa desarrolla un proceso juicioso en el que los coordinadores y docentes, esto, desde la función académica generan soluciones en los conflictos en los grupos. Justamente la evidencia es: no problemáticas en el aula, ni derechos de petición.	100%	Continuar con la política y direccionamiento: escuchar, dialogar y llegar acuerdos, sin perder rigor académico.	
38	La Universidad fomenta la	Al respecto se cumple con la	100%	Continuar con la política	

	<p>vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de</p>	<p>normatividad en términos de contratación, prelación tiempo completo, medio y finalmente cátedra, la evidencia, justamente la ofrece Gestión Humana, quien tiene los reportes al respecto. En cuanto a horas, igualmente se cumple con lo pactado, pues en la proyección docente se equiparan dichas horas para las diferentes funciones sustantivas.</p>		<p>y direccionamiento, esto a partir de los lineamientos para la contratación.</p>	
--	---	---	--	--	--

	suplirlos por catedráticos.				
39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	Justamente, cada docente cuenta con asignaciones que pueden ser verificadas en el sistema académico, entonces, esto se constituye como evidencias de proceso.	100%	Continuar con la política y direccionamiento, a partir de lo que designa el buen gobierno y las instancias implicadas.	
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso,	La evaluación estudiantil es la primera evidencia (se puede constatar en el sistema académico), evaluación del	100%	Continuar aplicando el reglamento y normativa que se genere en términos de	

	deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	directivo: se puede constatar en el sistema académico, además se invita a cada docente a una reunión con el directivo para informar acerca de su evaluación, y si es el caso fijar y desarrollar su plan de mejoramiento respectivo. En el caso particular de este año, y finalizando este año: se pactaron 3 planes de mejoramiento, en acuerdo entre el docente y directivo académico.		evaluación docente.	
42	Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el	Justamente la premisa de contratación se constituye en el cumplimiento de directrices que se derivan en deberes que se desprenden a su vez del cumplimiento de tareas particulares designadas	100%	Hacer seguimiento a cada uno de los docentes para consolidar la calidad del programa.	

	<p>cumplimiento de requisitos)</p>	<p>desde las funciones sustantivas. Lo anterior se constituye en estabilidad y capacidad del mejoramiento de contratos. Al respecto, se realizaron 3 cambios de contrato a docentes que ascendieron en términos de desarrollo investigativo, exigencia en los cursos y excelente proceso de enseñanza en pro de un efectivo aprendizaje por parte de los estudiantes.</p>			
49	<p>Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno</p>	<p>Al respecto, es necesaria y vital su contratación por la experiencia acumulada y aportes; por ejemplo, en el caso de Doctores – función sustantiva de</p>			

		<p>investigación y académica, cursos especializados de pregrados y posgrados.</p> <p>Al respecto, el programa aún no ha contado con casos de contratación de pensionados.</p>			
50	<p>Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión</p>	<p>De otro lado, es importante aclarar que las personas que no continúan en la institución: 1. Las personas que fueron retiradas de sus cargos, o tuvieron una evaluación muy baja - reiterada, o por cuestiones de desempeño o situaciones problemáticas, estas, no serán programadas para el proceso de contratación nuevamente, pues no cuentan con el aval del programa e institucional.</p>			

	de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros	<p>De otro lado, las personas o profesionales que han tenido excelente desempeño, y que por su propia cuenta se fueron por diferentes situaciones, además de una excelente evaluación del directivo, esas personas entrarán de nuevo por reingreso.</p> <p>Finalmente, las jornadas no cuentan con predilecciones de ningún tipo. Se trata de dar a cada uno lo justo, y lo que por ley y normativa destina la institución y el programa.</p>			
64	Relacionamiento externo con grupos de interés	El programa genera relaciones con colegas, programas homólogos, además de	100%		

		<p>sectores como la industria, agencias de publicidad a través de estrategias como: talleres centrales,- invitación como evaluadores, licitaciones reales con diferentes empresas: Bancolombia, Nacional de chocolates, entre otras, inclusive la Universidad Católica Luis Amigó ha estado en presentaciones de campaña, igualmente los estudiantes han desarrollado propuestas de campaña- este año se presentó a Felipe Cardona la campaña para 2020. De otro lado eventos organizados por el curso Administración de eventos,</p>			
--	--	---	--	--	--

		convocan diferentes profesionales que acuden a certámenes como Top o Green, entre muchos que se han hecho a lo largo de 8 años.			
--	--	---	--	--	--

Unidad Responsable: Programa de Diseño Gráfico

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO O AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14	Solución de controversias entre empleados	El método de solución de controversias en el programa permite	100%	Contar con políticas de desarrollo abiertas y	

	<p>y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad</p>	<p>arrojar en los procesos recursos para la negociación colectiva para fortalecer los procesos eficaces de prevención y solución de conflictos para minimizar la incidencia y consecuencias en las aulas y en el ambiente de trabajo.</p>		<p>flexibles para mantener un diálogo entre la comunidad académico para llegar a acuerdos establecidos de mejoramiento.</p>	
38	<p>La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales</p>	<p>La vinculación de los docentes del programa se realiza de acuerdo con los respectivos Lineamientos que desde Gestión Humana establecen para la contratación de los docentes, contemplando cada una las vinculaciones Tiempo completo, Medio Tiempo y de Cátedra, de acuerdo a las fechas establecidas. Se informa que se ingresan al SIGUE en docencia los antiguos aprobados</p>	100%	<p>Continuar con la política y direccionamiento establecido por la Universidad desde Gestión Humana a partir de los lineamientos para la contratación de los docentes.</p>	

	tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos	por (Gestión Humana) y en la Pre-proyección o Cambio de Contrato aprobados por (Vicerrectoría académica), asignándoles las respectivas actividades (funciones sustantivas) para dicho semestre.			
39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos	Se cuenta con herramientas de ágil y de fácil aplicación permanente, innovadora y flexible, adecuada a las necesidades programadas en el sistema académico, manteniendo	100%	Cumplir debidamente las funciones establecidas por el Buen Gobierno y las instancias implicadas.	

	<p>institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado</p>	<p>evidencias de cada proceso.</p>			
40	<p>Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones</p>	<p>Se tiene varias herramientas para la evaluación periódica de los docentes: 1-Evaluación estudiantil que se realiza al finalizar el semestre (sistema académico). 2- Evaluación del director de programa (Sistema Académico).</p>	100%	<p>Continuar aplicando el reglamento y normativa que se genere en términos de evaluación docente.</p>	

	s y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	Se tiene a su vez la reunión con el docente para socializar el respectivo informe y así programar planes de mejoramiento si se es necesario.			
42	Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)	La estabilidad en los docentes se constituye en planes de mejoramiento continuos, donde se establecen mecanismos sólidos al programa y a la misma Universidad, Es así, como se establecen normas que dan cumplimiento de las diferentes actividades registradas en el sistema académico - (funciones Sustantivas).	100%	Crear estrategias que den seguimiento a cada uno de los docentes para fortalecer la calidad del programa y de la Universidad	
49	Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices	Informo que el programa de Diseño Gráfico no cuenta con personal de contratación de pensionados. Se hace alusión de que es necesaria la			

	del Código de Buen Gobierno	contratación de los pensionados por su experiencia y compromiso para los futuros programas de posgrados y que se integren a los procesos de investigación.			
50	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas	<p>Se informa que desde el programa cuando no se desea continuar con un docente se le llama y se le dice personalmente que de acuerdo a su evaluación y desempeño no se contratara para el próximo semestre.</p> <p>El programa busca mantener el trato equitativo entre cada uno de los empleados para conservar las bases solidadas que imparte la institución.</p>			

	yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros				
64	Relacionamiento externo con grupos de interés	Se entiende que hoy en día es necesario que como programa se asumen relaciones con empresas e instituciones de educación para el desarrollo de eventos, talleres. Visitas de Campo, seminarios, entre otras, para generar procesos y estrategias de inclusión. El programa se visibiliza con los dos eventos del curso de Administración y Promoción de eventos (Experiencia PULSO Creativa – versión 4.0) y los	100%		

		<p>premios ZOOM Creativo – versión 4.o). La de Consultoría de Imagen y Creación de Marca- CICM. Desde las prácticas en las que los estudiantes participan de los procesos de Diseño. De extensión en la divulgación por semestre de cursos, talleres para el estudiante, egresado y público en general.</p>			
--	--	---	--	--	--

Unidad Responsable: Programa de Comunicación Social



ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIE NTO Y PORQUÉ	COMPROM ISOS Y CRONOGR AMA PARA IMPLEMEN TACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14	Solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad	El método de solución de controversias en el programa permite arrojar en los procesos recursos para la negociación colectiva para fortalecer los procesos eficaces de prevención y solución de conflictos para minimizar la incidencia y consecuencias en las aulas y en el ambiente de trabajo.	A la fecha estos procesos se han desarrollado en contexto que respeten la intencionalidad de los Reglamentos Estudiantil y de Docente. 100%	Contar con políticas de desarrollo abiertas y flexibles para mantener un diálogo entre la comunidad académico para llegar a acuerdos establecidos de mejoramiento.	
38	La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo	La vinculación de los docentes del programa se realiza de acuerdo con los respetivos	Desde las políticas institucionales, se han respetado los	Continuar con la política y direccionamiento	

	<p>completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.</p>	<p>Lineamientos que desde Gestión Humana establecen para la contratación de los docentes, contemplando cada una las vinculaciones Tiempo completo, Medio Tiempo y de Cátedra, de acuerdo a las fechas establecidas. Se informa que se ingresan al SIGUE en docencia los antiguos aprobados por (Gestión Humana) y en la Pre-proyección o Cambio de Contrato aprobados por (Vicerrectoría académica), asignándoles las respectivas actividades (funciones sustantivas) para dicho semestre.</p>	<p>conductos regulares para estas contrataciones. 100%</p>	<p>establecido por la Universidad desde Gestión Humana a partir de los lineamientos para la contratación de los docentes.</p>	
--	---	--	--	---	--

39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	Se cuenta con herramientas de fácil aplicación permanente, innovadora y flexible, adecuada a las necesidades programadas en el sistema académico, manteniendo evidencias de cada proceso.	100% Para efectos de dar cumplimiento a los procesos y gestiones realizadas en el Programa, se cumple a cabalidad con soportes y evidencias que son reportadas en el Sistema Sigue.	Cumplir debidamente las funciones establecidas por el Buen Gobierno y las instancias implicadas.	
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y	Se tiene varias herramientas para la evaluación periódica de los docentes: 1-Evaluación estudiantil que se realiza al finalizar el semestre (sistema académico).	100% Reporte en el sistema académico	Continuar aplicando el reglamento y normativa que se genere en términos de evaluación docente.	

	podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	2- Evaluación del Director de Programa (Sistema Académico). Se tiene a su vez la reunión con el docente para socializar el respectivo informe y así programar planes de mejoramiento si se es necesario.			
42	Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)	La estabilidad en los docentes se constituye en planes de mejoramiento continuos, donde se establecen mecanismos sólidos al programa y a la misma Universidad, Es así, como se establecen normas que dan cumplimiento de las diferentes actividades registradas en el sistema académico - (funciones Sustantivas).	100% Los planes de mejoramiento son parte de la socialización con cada uno de los docentes del Programa cada Coordinador de Componente, acompaña a los docentes con estos compromisos .	Crear estrategias que den seguimiento a cada uno de los docentes para fortalecer la calidad del programa y de la Universidad	
49	Vinculación de pensionados	Informe que el Programa cuenta	Actualmente el programa		

	ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	<p>con personal de contratación pensionados.</p> <p>Se hace alusión de que es necesaria la contratación de los pensionados por su experiencia y compromiso para los futuros programas de posgrados y que se integren a los procesos de investigación.</p>	cuanta con la directora del programa y dos docentes de medio tiempo con compromisos en docencia e investigación.		
50	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la	<p>Se informa que desde el Programa cuando no se llega a la conclusión de no continuar con un docente se le llama y se le informa a partir del Plan de mejoramiento, personalmente que de acuerdo con su evaluación y desempeño no se contratará para el próximo semestre.</p> <p>El Programa busca mantener el trato equitativo entre cada uno de los empleados para conservar las</p>			

	<p>multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros</p>	<p>bases solidadas que imparte la institución.</p>			
64	<p>Relacionamiento externo con grupos de interés</p>	<p>Como Programa se asumen las relaciones con empresas e instituciones de educación para el desarrollo de eventos, talleres, visitas de campo, seminarios, entre otras, para generar procesos y estrategias de inclusión. El Programa se visibiliza con los Proyectos de aula en la Semana de la Comunicación, Publicidad y Diseño. Desde las prácticas de excelencia con la Alcaldía de</p>	<p>El Programa cuenta con un recurso humano que gestiona y acompaña los proyectos que orienta el departamento de Extensión.</p>		

		<p>Medellín, entidades públicas y privadas y con proyectos Desde los servicios de Extensión, para la divulgación de cursos, talleres y diplomaturas, para estudiantes, egresado y público en general.</p>			
--	--	---	--	--	--

Conclusión

En conclusión, los programas de Comunicación Social, Publicidad y Diseño Gráfico cumplen a cabalidad con:

- La solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad.
- El fomento de la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tienen prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tienen una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se desvinculan docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.
- Los docentes de planta tienen un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que puede dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y es

respetado después de asignado, salvo que variación de las condiciones en las cuales fue pactado.

- Los docentes son evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. Conocen sus evaluaciones y se expresan en acuerdo con la institucionalidad.
- Los docentes cuentan con la estabilidad relativa, conforme al cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos.
- Se atenderá la vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno y de acuerdo con las necesidades del servicio y las autorizaciones de las instancias debidas.
- Adicionalmente, los programas de la Facultad cumplen con la planeación general y contribuyen en justa medida y proporción con el desarrollo del Plan Estratégico Institucional

Unidad Responsable: **Dirección Escuela de Posgrados**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIEN TO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓ N	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO

14	<p>Solución de controversias entre empleados y estudiantes, siempre que pertenezcan a la misma Facultad.</p> <p>Los coordinadores de los programas hacen acompañamiento permanente a los grupos para resolver asuntos que se presenten entre estudiantes y docentes.</p>	<p>Actas de comités curriculares de posgrados por áreas con el seguimiento de casos específicos y solicitudes.</p>	<p>Se realiza seguimiento a las situaciones que puedan presentarse, se cumplen y da respuesta oportuna.</p>	<p>Durante el semestre se atienden y documentan casos, se interviene en busca de soluciones a los mismos en caso de presentarse.</p>	<p>CUMPLIDO. A través de los Comités Curriculares por área de conocimiento se dejan por sentados los casos de estudiantes con sus respectivas soluciones. Cada uno de los Coordinadores de Posgrados tienen voz y voto frente al manejo de las situaciones apoyados en el Reglamento Estudiantil y las mejores de prácticas en la resolución de conflictos.</p>
38	<p>cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas,</p>	<p>Se genera semestralmente la Programación de cada programa teniendo presente los docentes adscritos a las facultades con competencias para los mismos.</p>	<p>Se adjunta (Anexo 1. Docentes de posgrados). En un promedio del 50% los docentes de facultad acompañan docencia en los programas. Además de</p>	<p>Continuación con la programación de docentes con asignación de funciones sustantivas y contratación de perfiles docentes que no estén vinculados a la Universidad.</p>	<p>CUMPLIDO. Se da cumplimiento a la presentación de la programación semestral cumpliendo un requerimiento en nro. de docentes de planta que acompañen las funciones</p>

	cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.		tiempos de extensión e investigación desde las facultades que se relacionan con los programas puede verse en el Sistema Académico en proyección de actividades.		sustantivas en los Posgrados. Esta práctica se ha ido organizando cada vez más toda vez que la Universidad cuanta con una planta docente calificada con Magíster y Doctores que va cada vez más en aumento. El 100% de los docentes han accedido a las plazas vía Gestión Humana a través del portal Trabajo con Nosotros teniendo en cuenta las directrices de contratación.
--	---	--	---	--	---

39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que	Asignación de funciones sustantivas de los docentes en el sistema académico semestre 2019-	Cumplimiento al 100% de la asignación de tiempos de los docentes.	Planeación y adjudicación de plan de trabajo con la asignación específica de los tiempos en el sistema académico cada	CUMPLIDO. En conversaciones colegiadas con los Decanos y Directores de Programa se realizan las asignaciones correspondientes
----	---	--	---	---	---

	podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	1 y 2019-2 A la aplicando los lineamientos, los cuales se pueden evidenciar en el sistema académico.		semestre y seguimiento a su cumplimiento.	a cada semestre académico. Ello se evidencia en el sistema académico de acuerdo con los tiempos que tengan las directrices de manera semestral emanadas desde la Vicerrectoría Académica y Gestión Humana. Los ajustes a las plantas docentes que se realizan de manera semestral se realizan en con conversación con los Jefes de Unidad.
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	Evaluación realizada con los docentes con funciones de coordinación y las secretarías de la Escuela de posgrados.	Evaluaciones y planes de mejora firmados y entregados a Gestión Humana, 18 coordinadores y 2 secretarías.	Realización de evaluación anual y seguimiento a planes de mejora acorde a las fechas establecidas en el mismo.	CUMPLIDO. Dicho procedimiento se lleva a cabo de manera anual durante los meses de octubre y noviembre. La evaluación se realiza individual siguiendo los formatos institucionales

					<p>destinados para tal fin. Al cierre de este informe se cuenta con 28 Coordinadores de Posgrados y dos secretarías. Se adiciona que la evaluación se comparte con las Decanaturas a donde pertenece cada Coordinador.</p>
--	--	--	--	--	--

42	<p>Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)</p>	<p>La continuidad en la contratación se realiza conforme a la asignación establecida en el contrato, la evaluación de desempeño, las necesidades del cargo. A la fecha se tiene docentes de varios años de vinculación lo cual evidencia la estabilidad de docentes en la Escuela de Posgrados. Se evidencia</p>	<p>Se logra cumplir plenamente este indicador, con sus respectivas evaluaciones .</p>	<p>Contratación y evaluación permanente.</p>	<p>CUMPLIDO. Desde la Escuela de Posgrados se propende por dar cumplimiento a la normatividad Institucional referido a los procesos de contratación y permanencia del talento humano. El acompañamiento a la mejora a cada uno de los colaboradores se convierte en un activo que fundamenta el trabajo colaborativo con los Decanos y Directos frente a</p>
----	--	--	---	--	---

		en los contratos.			las responsabilidades que realiza cada Coordinador de Posgrados y las dos secretarías. El proceso de contratación se encuentra supeditado a las necesidades no sólo de la Escuela sino de las Facultades lo cual redundará en un trabajo sistémico dado que los coordinadores también apoyan en las funciones sustantivas a las Facultades y los Programas de Pregrado.
4 9	Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	Cumplimiento de directrices de código buen gobierno			CUMPLIDO. Desde las directrices que tiene la Universidad se da cuenta de este procedimiento. Comunicado 43. Estabilidad laboral reforzada del prepensionado por ejemplo fue socializado desde la Secretaría general y dio claridades al respecto. En

					conclusión, la estabilidad laboral reforzada, se aplica para el prepensionado analizando situaciones particulares en un plazo no mayor a 3 años al cumplimiento de la edad (57 mujeres y 62 hombres), es decir, las mujeres tendrán estabilidad entre los 54 y los 57 y los hombres entre los 60 y los 62 y en cuanto adelanten los trámites indispensables ante el fondo de pensiones para acceder a la pensión.
50	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación,	Si se requiere a un docente que ha estado anteriormente vinculado a la institución, se realiza la verificación respectiva con el área respectiva con el fin de evaluar la pertinencia en	Se cumple con lo mencionado.	Seguimiento durante todo el año.	CUMPLIDO. Semestralmente se realizan los ajustes a las horas en las funciones sustantivas con los Coordinadores de Posgrados; se socializan los horarios con las Decanaturas con el objetivo de contar con la presencia de dichos tiempos de

	control a la personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros	la contratación. Se generan horarios para cada semestre con el fin de tener claridad en los tiempos de jornada laboral de acuerdo con el tipo de dedicación. Se realiza evaluación que incluye aspectos relacionales y de buen trato.			acuerdo con las asignaciones en cada función sustantiva. Con el apoyo de Gestión Humana, se evalúan los perfiles docentes y de los mismos Coordinadores que estarán al frente a la función administrativa y directiva de los Posgrados en sus tres niveles. La evaluación de desempeño que se realiza a los Coordinadores anualmente se fundamente no solo en la apertura de las cohortes sino en las distintas actividades que ha de realizar un Coordinador y por supuesto las actividades que ambas secretarías de la Escuela de Posgrados realizan.
64	Relacionamiento externo con grupos de interés	Generación de estrategias de relacionamiento, Se adjuntan algunas redes institucionales que hay	Se cumple con las actividades y tareas proyectadas y ejecutadas cada	Programación y ejecución anual.	CUMPLIMIENTO. Participación con grupos de interés desde las seis áreas del conocimiento en la

		representación desde los posgrados. (Ver anexo 2 de Relaciónamiento externo)	semestre desde los programas y Escuela. Ver POA de los programas.		Escuela de Posgrados así: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES: 1-Redafin- Red Académica 2-REDFACONT - Red de Facultades de Contaduría Pública. COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DISEÑO: Especialización en Relaciones Públicas 1.CECORP (Centro Colombiano de Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional) Maestría en Publicidad 2. Red Internacional de historiadores de la comunicación 3.Red Iberoamericana de investigadores en publicidad 4.Red de innovación en publicidad Doctorado en Comunicación
--	--	--	---	--	--

					<p>5. Red Latinoamericana de Prospectiva de la Comunicación</p> <p>6. ACICOM - Asociación de investigadores en Comunicación Social en Colombia.</p> <p>Maestría en Comunicación:</p> <p>7. Red Colombiana de Periodismo Universitario</p> <p>8. Red Colsi – Nodo Antioquia</p> <p>Derecho y Ciencias Políticas:</p> <p>1-Red latinoamericana de estudios sobre la violencia. Quien asiste es el grupo de Investigación LUES.</p> <p>2-Red de Grupos y Centros de Investigación Jurídica y Sociojurídica - Nodo Antioquia. Quien asiste es el grupo de Investigación Jurisol.</p> <p>3-Red Interinstitucional de Derecho procesal y Justicia. Quien</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>asiste es el grupo de Investigación Jurisol.</p> <p>4-Corporación Colegio Nacional de Abogados de Colombia, Conalbos.</p> <p>5. Instituto Colombiano de Derechos Humanos, ICDH.</p> <p>6. Colegio de Jueces y Fiscales de Antioquia.</p> <p>7. NETCAPAZ, PLATAFORMA DE INVESTIGADORE S/AS EN TEMAS DE PAZ, participa la docente de tiempo completo la profesora Elvigia Cardona Zuleta.</p> <p>8. Mesa de Familias de Antioquia</p> <p>EDUCACIÓN Y HUMANIDADES:</p> <p>1- Redani Primera infancia – Información Sandra Clavijo. Red Académica</p> <p>2- ASCOFADE – Información Olga y Federico. Red</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>Académica e Investigativa</p> <p>3- RED INTERUNIVERSITARIA BUEN COMIENZO – Información Norita. Red Académica.</p> <p>4- Comité Técnico De Política Pública De Primera Infancia, Infancia Y Adolescencia – Información Norita. Red Académica</p> <p>5- REDIPE – Docentes investigadores – La membresía venció en febrero 2020 – Información: Mónica y Evelin quedaron delegadas en comité de investigación del Red Académica e Investigativa</p> <p>6- Mesa interinstitucional para la convivencia Educativa y Paz – Información Patricia Gómez. Red Académica</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>7- RIE- Red de investigación escolar (En constitución) – Información Mónica. Red Académica e Investigativa</p> <p>8- AEEI – Asociación Antioqueña de Educación Infantil – Información Clarivel. Académica y de proyección social</p> <p>9- Latin American Studies Association (Lasa) – Adriana. Red Académica e Investigativa</p> <p>10- RedCele, Red de investigación. Profesores vinculados: Oscar Peláez Henao y Evelin Quiceno.</p> <p>INGENIERÍA Y ARQUITECTURA</p> <p>1- ACOFI: Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>2-SAI: Sociedad Antioqueña de Ingenieros y Arquitectos</p> <p>3-REDIS: Red de programas de Ingeniería de Sistemas y Afines</p> <p>PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES</p> <p>1-Mesa de Familias de Antioquia.</p> <p>2-Red de programas universitarios en familia nodo Antioquia.</p> <p>3-Red de docentes latinoamericana y del caribe.</p> <p>4-Colegio colombiano de psicólogos.</p> <p>5-Mesa de expertos de Adicciones.</p> <p>6-Asociación Colombiana de patología dual.</p> <p>7-Sociedad Española de patología dual.</p>
--	--	--	--	--	---

Unidad Responsable: **(Programa Administración)**

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
14, Artículo 35	Solución de controversias entre empleados y estudiantes siempre que pertenezcan a la misma Facultad	Las controversias presentadas han sido entre docentes y estudiantes y Docentes y directivos. Se escucha a ambas partes de tal forma que se pueda dar solución, todo conforme al Reglamento Estudiantil y Docente. En caso que el conflicto continúe, se tramitan los casos con Decanatura o, según la gravedad, ante el Consejo de Facultad o el ente administrativo que corresponda. Cuando la situación se escala hasta el Consejo de Facultad, para el caso de estudiantes y docentes, la	100%, porque se ha mediado y se ha dado solución a las controversias presentadas	Siempre se ha observado una actitud conciliatoria entre las partes. Continuar atendiendo y gestionando las situaciones presentadas, mediando asertivamente y haciendo cumplir el reglamento y las disposiciones institucionales. Cronograma: todo el año 2020	Se ha dado cumplimiento según lo planteado en el artículo 35.

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		trazabilidad del proceso queda en la respectiva acta, las cuales reposan en el repositorio de actas de la facultad y en el CAD. En el caso de docentes, se elabora acta y reposan en la oficina de Gestión Humana.			
38, Artículo 43	La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad	Para la programación y vinculación o desvinculación de docente, se ciñe estrictamente lo contemplado en los lineamientos dados por Vicerrectoría Académica y Gestión Humana; además del Reglamento Docente. Dadas las dinámicas que se han venido presentando con	100% porque la vinculación o desvinculación de docentes se ha realizado conforme a los lineamientos de Vicerrectoría Académica, Gestión Humana y al Reglamento Docente.	El ejercicio de programación, el cual permite identificar necesidades de recurso docente, se realiza dando cumplimiento a los lineamientos institucionales para cada semestre académico. Diciembre de 2019 y enero de 2020; mayo, junio y julio de 2020;	Se continúa dando cumplimiento a lo estipulado En el artículo. Este año 2020, no se dio ninguna vinculación de nuevos docentes.

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
	con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.	la disminución de estudiantes y cursos, se ha dado prelación a los docentes de tiempo completo y se ha disminuido la asignación a los catedráticos.		noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021	
39, Artículo 43	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos	El plan de trabajo en principio y de manera oficial se realiza en la proyección de actividades del docente en el sistema Universitario de información SUI, allí se precisan las actividades, los tiempos para	100% dado que la proyección docente se ha realizado conforme a los lineamientos de Vicerrectoría Académica, Gestión Humana y al Reglamento Docente.	Cumplimiento de los lineamientos de Vicerrectoría Académica y Gestión Humana, conforme al Reglamento Docente Cronograma: Noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020; mayo, junio y julio de 2020;	Se continúa cada semestre realizando el plan de trabajo de los docentes en relación a las funciones sustantivas. Se da cumplimiento a lo estipulado en el artículo.

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
	<p>específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado.</p>	<p>hacerla y las horas asignadas.</p> <p>Posteriormente a cada docente se le entrega por escrito con más nivel de detalle, los objetivos de la actividad, las fechas de entrega y las responsabilidades al respecto.</p> <p>Siempre se procura respetar la programación inicial y en las oportunidades que por dinámicas administrativas y académicas es necesario hacer replanteamientos, estas se concretan con el docente y se comunican oportunamente.</p>		<p>noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021</p>	
40, Artículo 43, párrafo	Los docentes serán evaluados	Se ha evaluado la totalidad de los	100% según consta en el	Evaluación de los docentes, según	Se continúa con el ejercicio de

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
	en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	docentes, vigencia 2019. A través del sistema, ellos tienen conocimiento de los resultados de valoración. Así mismo son consideradas las objeciones de los docentes respectivamente y quedan registradas en el debido proceso.	Sistema Académico	directrices institucionales. Cronograma: noviembre de 2020	evaluación, según lo establecido por Gestión humana. Se da cumplimiento a lo estipulado en el artículo.
42, Artículo 44	Estabilidad relativa (conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)	El proceso de vinculación de los docentes para la vigencia 2019 se realizó conforme a las directrices institucionales, los lineamientos dados por Vicerrectoría Académica y Gestión Humana y según lo referente al Reglamento Docente	100%, conforme a las directrices institucionales, los lineamientos dados por Vicerrectoría Académica y Gestión Humana y según lo referente al Reglamento Docente	Cumplimiento de los lineamientos de Vicerrectoría Académica y Gestión Humana, conforme al Reglamento Docente Cronograma: Noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020; mayo, junio y julio de 2020; noviembre y	Se da cumplimiento a lo estipulado en el artículo.

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
				diciembre de 2020 y enero de 2021	
49, Artículo 44	Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código del Buen Gobierno	La vinculación de pensionados ya contratados por la universidad se realizó respetando los criterios del Código del Buen Gobierno. Los casos particulares se han escalado a Relaciones Laborales, quien adelanta los tramites respectivos, dando cumplimiento a la directriz al respecto.	100%. Un docente pasa de año calendario a Semestre académico. Relaciones Laborales está adelantando gestión con 2 docentes que cumplieron edad.	Cumplimiento de los lineamientos del Código del Buen Gobierno Cronograma: Noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020; mayo, junio y julio de 2020; noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021	Según directrices institucionales, en diciembre de 2020, se daría cumplimiento con algunos docentes pensionados. Se da cumplimiento a lo estipulado en el artículo.
50, Artículo 45	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y	No hay docentes vinculados bajo subordinación jerárquica directa de familiares, conforme a lo estipulado por el Código del Buen Gobierno.	100%. Se ha procedido respetando y haciendo respetar la normatividad al respecto, en condiciones de justicia y buen gobierno.	Cumplimiento de los lineamientos institucionales y con el Código del Buen Gobierno Cronograma: Noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020;	Se da cumplimiento a lo estipulado en el artículo.

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
	<p>buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros</p>	<p>Igualmente, no se han vinculado docentes que hayan retirado de la Institución por faltas disciplinarias, con justa causa, o que hayan sido indemnizadas o compensadas en dinero para la terminación contractual.</p> <p>En una oportunidad que se generaron informaciones de que una docente tenía multivinculación en jornadas yuxtapuestas, se notificó a Gestión Humana y Relaciones Laborales para que realizaran las respectivas investigaciones.</p>		<p>mayo, junio y julio de 2020; noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021</p>	

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		Siempre se ha dado cumplimiento al proceso de vinculación definido por la institución.			
64, Artículo 56	Relacionamiento externo con grupos de interés	<p>Desde la Decanatura y Dirección de los programas de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables se ha facilitado canales de interacción y comunicación con públicos externos.</p> <p>Asimismo, responden de manera oportuna los requerimientos de los entes de control y de aquellos que requieren</p>	<p>100%. Los programas de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables están en permanente comunicación con sus pares de otras universidades; además con el sector productivo y gubernamental. Se ha respondido oportunamente con los requerimientos de los entes de control y de</p>	<p>Cumplimiento de los lineamientos institucionales y con el Código del Buen Gobierno Cronograma: 2020</p>	<p>Se continua con el desarrollo de las estrategias de relacionamiento con grupos externos.</p> <p>Se da cumplimiento a lo estipulado en el artículo.</p>

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		<p>relacionamiento con la Institución.</p> <p>Internamente, tanto la Decana como los directores de los programas de la Facultad de Ciencias Administrativas Económicas y Contables contemplan canales de comunicación, interacción y discusión, para la construcción y evaluación del Proyecto Educativo, Plan de Desarrollo, Plan de Acción Institucional, lineamientos en relación con las funciones sustantivas y demás que, por su naturaleza, sean</p>	<p>aquellos que requieren relacionamiento con la Institución.</p> <p>Para la discusión, comunicación y análisis de lineamientos institucionales, se cuentan los siguientes canales de comunicación y estrategias de acercamiento: reuniones presenciales, correo electrónico, Comité Curricular, Consejo de Facultad, Grupos Primarios, entre otros.</p>		

ACCIÓN (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Qué se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LA SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
		convenientes su socialización			

Unidad Responsable: CENTRO REGIONAL APARTADÓ

	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA

					POSIBLE PARA HACERLO
16	Art. 35 Solución de controversias en todos los órdenes del Centro Regional	<p>Se presentaron los siguientes casos:</p> <p>1. Citación Jhon Fredys Hurtado Santacruz y Yessy Paola Palacio Hernández radicado AP 06921 Respuesta de Jhon Fredys Hurtado Santacruz y Yessy Paola Palacio Hernández radicado AP 06926</p> <p>2. Citación Daniel Arturo Pineda Duque radicado AP 06996 Acta de compromiso</p> <p>3. Citación Sara Hernández Durango radicado AP 07000 Decisión del caso</p> <p>4. Citación Erick Cárdenas Solano radicado AP 07053 Llamado de atención radicado AP 07055</p>	Al día	<p>-El compromiso establecido en el radicado AP06926, relaciones laborales ya conocen la decisión y todavía no ha hecho los descuentos.</p> <p>-A Daniel Pineda ya cumplió y se le sigue haciendo seguimiento a su comportamiento</p> <p>-Sara Hernández se aclaró la situación presentada se orientó y quedo cerrado el caso.</p> <p>-Erick Cárdenas, sancionado, ya cumplió la sanción, se trasladó para Bogotá y allí solicito ingreso. Se informó a la sede de Bogotá la sanción para que estuvieran informados y Alertas.</p>	-Pendiente por descontar a Fredy Hurtado y a Yessy Palacio

38	<p>Art. 43. vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo</p>	<p>Diligenciamiento de plantillas de programación académica y asignación de tiempos en el Sigue y en el Sistema académico</p>	A día	<p>Se hizo entrega de la programación del primer y segundo semestre a registro académico para ser publicada y aprobada. Igualmente se hizo entrega de la planta docente, cumpliendo con los lineamientos de los radicados No. 55316 ..\..\GESTIÓN HUMANA\2019\Lineamientos para proyección y contratación docente 2019-1.pdf y 57272 ..\..\GESTIÓN HUMANA\2019\57272 Lineamientos Gestión Humana Sem. II.pdf</p> <p>Se terminó el año con los siguientes docentes: T.C. = 15 docentes M.T. = 10 docentes Cátedra = 7 docentes</p>	<p>Todo está al día</p>
----	--	---	-------	---	-------------------------

39	Art. 43. Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	Para unificar la información y garantizar un control eficaz se diseñó una plantilla en Excel donde el docente comparte su plan de trabajo del semestre y se evidencia las funciones asignadas	Al día	Todos los docentes del tiempo completo, medio tiempo, horas cátedra entregaron su plan de trabajo correspondiente a la asignación en funciones sustantivas y aprobada por Gestión Humana	En la evaluación de desempeño que se hace a todos los docentes en el mes de noviembre se le hace seguimiento a los planes de mejora de los profesores que lo tienen.
40	Art. 43 Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán	Se realizó un encuentro presencial con cada docente donde se revisó en plan de mejora del semestre inmediatamente anterior y se realizó la evaluación del semestre respectivo. Se puede evidenciar	Al día	Todos los Docentes del Centro Regional fueron evaluados y revisados sus planes de mejora y acordados los nuevos planes de mejora. Dichos informes fueron remitidos a Gestión	Resultado de revisión y evaluación de desempeño en el mes de noviembre se enviarán a Gestión humana los nuevos planes de mejora en la primera semana de diciembre

	expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	en el registro de la evaluación en el sistema académico y formatos diligenciados físicos de planes de mejora		humano con radicado No. AP 07102 ..\..\CORRESPONDENCIA\2020\CORRESPONDENCIA ENVIADA\2020-1\AP 07102.pdf	
42	Art.44 Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)	Se solicitaron dos nuevos cargos con sus respectivos análisis, para el Centro Regional y revisión de los cargos de docentes con asignaciones de Coordinación de pregrados y su asignación salarial.	Informaron que se debe esperar a que la universidad revise toda la estructura organizacional para hacer los ajustes pertinentes	Radicado enviado al Rector General Radicado No. AP 07040 D:\CORRESPONDENCIA\CORRESPONDENCIA ENVIADA\2019-2\AP 07040.pdf	En el mes de noviembre se solicitarán los cambios, o nuevos docentes que se requieran según la programación académica para el año 2021 y las necesidades del Centro Regional
49	Art. 44 Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	Sólo una persona está próxima a pensionarse: La Directora del Centro Regional ya tiene los requisitos; está en proceso de litigio para reingreso a Colpensiones	Al día	Se notificó oficialmente a Gestión Humana y Relaciones Laborales	Según la notificación del juzgado se tendrá la cita hasta enero de 2021 para presentar las pruebas de las partes
50	Art.45 Control al nepotismo, control a personas ya retiradas	De lo casos expuestos todo se controla en el centro Regional y no hay ninguna	Al día y con rigor en el control	Cada semestre se actualizan las cartas de los docentes que presenten ésta	En agosto 30 se tendrán las cartas de los cuatro

	(indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros	situación que preocuparse por nepotismo o reingresos. El único caso que se presenta en el Centro Regional son docentes que laboran en otra institución y se les pide con certificado laboral de su horarios par que no hay yuxtaposición en las jornadas		situación, que son sólo 7 docentes	(4)docentes que se requieren
64	Art. 56 Relacionamiento externo con grupos de interés	Mesa de Educación Superior de Urabá –MESU: Conformada por 10 IES; realizamos Ferias universitarias, Encuentro de	Existe un acuerdo de voluntades hace 17 años y está al día	Se continúa	Se continúa con el acuerdo de voluntades

		Semilleros, encuentro de investigación, Juegos Universitarios, Festival de la Canción.			
		Corporación de Desarrollo y Paz de Córdoba y Urabá Cordupaz- de la cual somos socios	Alianza para desarrollo de un proyecto de formación de Liderares con Cooperación Alemana de GIZ Se continúa con esa alianza y como socios fundadores hace 10 años de Cordupaz	Hace parte de nuestra proyección social y responsabilidad Social institucional como aportes a la paz en los territorios sin embargo el proyecto dejó excedentes para la universidad- Evidencia en convenio de Cooperación Alemana- GIZ firmado.	Se continúa siendo socios
		Comité Universidad Empresa Estado Sociedad - CUEES	Se logra la reconocimient o, articulación y posibles alianzas con más de 250 instituciones que hacen parte del Comité; una de ellas es lograr iniciar el trámite con un nuevo convenio par prácticas con Corpourabá.	Se continúa asistiendo a la reunión bimensual	Se continúa participando en las reuniones virtuales

		Mesa de Economía Social y Solidaria – 12 organizaciones	Ventajas de posicionar nuestro programa de administración con su énfasis en Economía Solidaria y fortalecer el pensamiento social y solidario con nuestro empleados por las capacitaciones que realizamos en grupo	Acuerdo de Voluntades - Activa	Se continúa participando en las reuniones virtuales
		Mesa de Reconciliación y Paz	Trabajo colaborativo para actividades de reconciliación en el territorio con la Diócesis de Apartadó	Activa	Se continúa participando
		Mesa de Orientadores Vocacionales de los diferentes Municipios	Coordinación con los psicólogos de las I.E. para la visita de estudiantes de grado once a la sede, con la estrategia a “Los jóvenes van a la U” es una de las estrategias más ganadoras que tenemos para	Permanente	Se continúa participando y en el mes de Agosto la Mesa con la Mesa de Orientadores haremos el encuentro de Expo-Universidad a nivel nacional

			la consecución de estudiantes		
		Los re- racionamientos permanentes con más de sesenta (60) Instituciones y organizaciones sociales que se aprovechan como agencias de practica que han garantizado la vinculación de estudiantes	Cada semestre se realiza un encuentro de agencias de práctica cas por cada programa Se realizan Convenios de prácticas. El año 2019 EL fondo de Empleados Banafé nos contrató para que acompañáremos la planeación estratégica del Fondo.	Relación permanente. Firma de contratos y convenios de prácticas radicados en Administración de Documentos en la universidad	Se continúan con todos los convenios

Unidad Responsable: CENTRO REGIONAL BOGOTÁ

ACCIÓN NÚMERO O (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISOS Y CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO O AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENTO Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
16	Art. 35 Solución de controversias en todos los órdenes del Centro Regional	Se presentó un caso de controversia, relacionado con comportamientos inapropiados de parte de un estudiante de práctica en la Agencia. Se analizó con el equipo de docentes y estudio en Comité de prácticas (acta No 9 del 9 de agosto del 2019) y posteriormente en Comité Curricular, se le hizo un llamado de atención al estudiante y se le solicitó que presentará un trabajo	El estudiante cumplió con los requerimientos presentó el trabajo y se cerró el caso.	Se estableció compromiso con el estudiante para que terminara el trabajo y lo presentará en la agencia. Ver actas donde se compromete al estudiante y reconoce el error cometido con la agencia.	CUMPLIDO.

		final que estaba pendiente.			
38	<p>Art. 43. vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo.</p>	<p>Durante el año 2019, se realizaron los procesos de selección y vinculación de docentes de acuerdo a los parámetros establecidos por el Departamento de Gestión Humana. Las asignaciones se realizaron considerando la prelación de los de tiempo completo y medio tiempo. No se vincularon profesores de catedra.</p>	Actualizado.	<p>El año se culminó con los mismos docentes que se contrataron al principio. Fueron en total: 9 docentes de Tc. (75%) y 3 de medio tiempo (25%). Del total de los docentes el 85%, cuentan con Maestría y del mismo grupo 3 (el 25% realizan Doctorado actualmente. Se proyecta para el 2020 I, continuar dando prelación a lo establecido.</p> <p>Docentes con Maestría 100% y continúan adelantando doctorado el 25%.</p>	

39	<p>Art. 43. Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado.</p>	<p>Se entregaron a los docentes la distribución de tiempos en cada función sustantiva a desempeñar (docencia, investigación, bienestar, extensión, y actividades administrativas). Con esta información, ellos entregaron su plan de trabajo en cada actividad y los tiempos asignados. Durante el semestre desarrollaron las actividades y al final del semestre entregaron informes de gestión y cierre de cada una de las asignaciones.</p>	<p>En el año 2019 la dedicación a funciones sustantivas estuvo distribuida así: Docencia 65% Investigación 18% Extensión 2% Apoyo ADM 15%</p>	<p>Se proyecta para Docencia 65% Investigación 18% Extensión 10% Apoyo administrativo 7%</p>	
40	<p>Art. 43 Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus</p>	<p>En el año 2019, se retroalimentó a algunos profesores. Se realizó un encuentro presencial con los docentes (2) donde se revisó en plan de mejora del semestre inmediatamente</p>	<p>Completado.</p>	<p>Los planes de mejora y acordados con los docentes fueron enviados a GH. En la evaluación de cierre del año 2019, los</p>	.

	<p>evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa</p>	<p>anterior y se realizó la evaluación del semestre respectivo. Se puede evidenciar en el registro de la evaluación en el sistema académico y formatos diligenciados físicos de planes de mejora.</p>		<p>docentes que tenían plan de mejoramiento fueron retroalimentados y verificada su mejora contra la Evaluación de estudiantes y la evaluación de cierre de año.</p>	
42	<p>Art.44 Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)</p>	<p>Se continuo con la planta docente del año anterior. Sin embargo, hubo la necesidad de vincular 3 docentes de tiempo completo; uno, para darle mayor soporte al área clínica según el Decreto 2373 (fortalecimiento de los convenios Docencia - Servicio), otro para coordinación del programa y otra docente para elaborar el documento de registro Calificado. Se vinculó un docente de medio tiempo, que se requerían en el Centro Regional, para atender unos cursos específicos de Ingles y para primer semestre que se abrió en el primer periodo académico del año.</p>	<p>COMPLETAD O</p>	<p>Se corrobora en el Sistema Académico su vinculación.</p>	

49	Art. 44 Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	No se vincularon personas pensionados al Centro Regional.	COMPLETAD O	COMPLETAD O.	
50	Art.45 Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente) , control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre	Respecto a Nepotismo, no se presentó ningún caso. En lo relacionado con vinculaciones anteriores no se presentó ninguna. Respecto al control de vinculación en jornadas yuxtapuestas, solamente una profesora de medio tiempo que tenía vinculación con Otra Universidad, pero ella realizaba esas actividades en horarios diferentes a los contratados con el CRB. No se presentaron casos de dadivas entre los equipos de trabajo.	COMPLETAD O	Se hace seguimiento para controlar si se da algún caso mencionado.	

	otros				
64	Art. 56 Relacionamiento externo con grupos de interés	Fundación Prever. .	Hay un convenio marco para prácticas, pero la institución muestra interés en realizar otras actividades académicas. En este marco se realizaron actividades académicas: el primer Foro Comunidad y Sociedad miradas a la prevención y consumo de sustancias Psicoactivas.	Se propuso crear la RED de instituciones interesadas en el consumo de sustancias psicoactivas.	
		INSTITUTO COLOMBIANO DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE DROGAS “PREVENIR”	Se ha expresado interés y voluntad de ambas partes por realizar actividades académicas y otros eventos como un diplomado.	Se ha participado como docente en el Congreso Nacional de Prevención y manejo legal del consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral. Llevar a cabo un Diplomado en Consumo de drogas. Convocatoria para diseñar la propuesta.	

		UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ESTE (REPUBLICA DOMINICANA.)	Se mostró gran interés por efectuar convenio para realizar investigación en los temas de Neuropsicología	Se construyó el convenio para firma. Se enviará para firma de la Universidad Del Este.	
		ASOCIACIÓN CRISTIANA DE LA SALUD INTERNACIONAL. (Argentina)	Se realizó convenio para investigación. La docente ha participado en eventos académicos en el marco de este convenio.	Se acordó dar continuidad a un producto: realizar un libro.	
		UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES DE (Santiago de Chile).	Se continua con el convenio de Investigación desde el año 2017. En este marco se han realizado eventos académicos: Ciberbullying, salud y afrontamiento en estudiantes y Ciberconvivencia y afrontamiento: Riesgos y desafíos en jóvenes.	Activo. Se continua en la investigación y se realizaran más eventos académicos en el tema	.
		MANUAL MODERNO	Interés mutuo para realizar capacitaciones permanentes a	Se continua con el vínculo y se pretende fortalecer para	

			profesores y estudiantes sobre pruebas psicométricas y psicológicas de las diferentes áreas disciplinares.	seguir en la capacitación.	
		Relaciones con todas las agencias de práctica. Son 23 Instituciones, (fundaciones organizaciones sociales) donde realizan la práctica académica, los estudiantes de forma permanente y continua.	Cada semestre se realiza un encuentro de Agencias de prácticas donde en un conversatorio, las agencias ofrecen las oportunidades de práctica y de aprendizaje en diferentes campos de actuación de la disciplina. Se fortalecen las relaciones para la creación de nuevos convenios con otras Agencias.	Vinculo permanente con las agencias actuales y futuras. Todos se radican en Administración de Documentos en la universidad. Se proyectan contratos y convenios de prácticas en modalidad Docencia-servicio, para prácticas clínicas.	

Unidad Responsable: **CENTRO REGIONAL MANIZALES.**

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y PORQUÉ	COMPROMISO S Y CRONOGRAM A PARA IMPLEMENTA CIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENT O Y FECHA POSIBLE PARA HACERLO
16	Solución de controversias en todos los órdenes del Centro Regional	<p>La controversia que se presentan en la sede Manizales siempre se soluciona en los términos establecidos en la ley y la normatividad interna.</p> <p>Se procura en la solución de los conflictos la aplicación del dialogo entre las partes.</p> <p>Se realiza una difusión eficaz y permanente de toda la normatividad interna, lo cual ha disminuido el número de controversias.</p>	<p>En 2019:</p> <p>42 derechos de petición</p> <p>5 tutelas</p>	<p>En 2022:</p> <p>24 derechos de petición</p> <p>2 tutelas</p>	<p>No se cumple.</p> <p>Semestre 1-2020</p> <p>14 derechos de petición</p> <p>6 tutelas (1 como vinculados).</p> <p>Corresponde a reclamaciones sobre preparatorios y asignaciones de reparto del consultorio jurídico.</p> <p>Se ha planteado realizar un trabajo con los estudiantes para proponer una modificación a la</p>

					resolución que regula los exámenes preparatorios.
38	<p>La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo, con el fin de suplirlos por catedráticos</p>	<p>Ejecución proceso de selección docente de acuerdo a lo establecido en el estatuto docente.</p> <p>Selección de docentes de acuerdo al perfil establecido por la Universidad.</p> <p>Priorizar los candidatos con Maestría o Doctorado, clasificado en Colciencias o experiencia investigativa demostrable con publicaciones.</p> <p>Relaciones estudiantes/docentes de tiempo completo:35</p> <p>Evidencia: Documentación de los procesos de selección docente.</p>	<p>Se cumple con las directrices establecidas por la institución relacionadas con el proceso de selección docente. De manera excepcional, en razón, a la baja oferta docente en áreas específicas se debe aceptar candidatos sin el perfil deseado.</p> <p>Estructura 2019: 49% TC 39% MT 12% CT</p> <p>Docentes con Maestría y doctorado 60%</p> <p>Relaciones estudiantes/docentes TC</p> <p>Administ 18 Negocios 36 Derecho 38 Psicología 29</p>	<p>Estructura 2022: TC 60% MT 20% CA 20%</p> <p>Relación 2022 estudiantes/docentes TC <30 para todos los programas</p> <p>Docentes de TC 100% Año calendario-académico.</p> <p>Docentes con Maestría y doctorado 80%</p>	<p>Se cumple parcialmente.</p> <p>A la fecha no se ha consolidado la planta docente.</p> <p>Se espera una planta docente de 119 docentes para el semestre 2-202 distribuidos así:</p> <p>55% TC 37% MT 8% CT</p> <p>Relación estudiante/docente TC aproximada de 30</p> <p>Vale precisar que para el semestre 2020-02, con el ánimo de optimizar el talento humano, los docentes a quienes se les suspendieron los proyectos de investigación fueron asignados a la docencia, por</p>

			Comunic 26		lo cual se disminuyó el número de docentes de medio tiempo y catedráticos.
39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	Cada semestre se efectúa la asignación docente teniendo en cuenta la programación regular de cursos y otros requerimientos en Docencia. Igualmente se toman en cuenta los requerimientos en las funciones sustantivas de Investigación, extensión, Internacionalización y Bienestar Institucional. Evidencia: Asignación docente semestral. Programación Regular de cursos. Comunicado plan de trabajo a cada docente.	En el 2019 la dedicación a funciones sustantivas se encuentra así: Docencia 61% Investigac 8% Extensión 6% Apoyo FS 18% Reuniones 6%	En el 2022 la dedicación a funciones sustantiva Docencia 65% Investigac 15% Extensión 10% Apoyo FS 5% Reuniones 5%	No se cumple. Se pretende aumentar la asignación docente en las funciones de investigación y docente. Dada la suspensión de algunos proyectos de investigación se prevé que las horas asignadas en el 2020 para esta función disminuirán. En el año 2021, una vez se reinicien los proyectos suspendidos, y se adicionen las horas de investigación correspondientes a la convocatoria interna se podrá recuperar el crecimiento de horas asignadas a la investigación.

40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	<p>Procesos semestrales de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación.</p> <p>Socialización resultados con cada docente.</p> <p>Formulación de planes de mejoramiento de docentes resultado < 4.0</p> <p>Evidencia: Documentos de lo procesos de evaluación y planes de mejoramiento docente</p>	<p>100% de docentes evaluados.</p> <p>Promedio de evaluación estudiantes de 4,5 para 2019-02</p> <p>4 de 121 docentes evaluables con planes de mejoramiento.</p> <p>(2018-02: 4,4. 16 de 116 docentes en plan de mejoramiento)</p> <p>2017-02: 4,4. 10 de 114 docentes en plan de mejoramiento)</p>	<p>En 2022:</p> <p>100% docentes evaluados.</p> <p>Promedio de evaluación estudiantes 4,6</p> <p>4 docentes con planes de mejoramiento.</p>	
42	Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)	<p>Se realiza la evaluación de desempeño periódicamente y manera solidaria.</p> <p>Evidencia:</p> <p>Evaluaciones de desempeño y planes de mejoramiento.</p> <p>100% de empleados administrativos evaluados y con</p>	<p>100% de empleados administrativos evaluados y con planes con mejoramiento.</p>	<p>En 2022:</p> <p>100% de empleados administrativos evaluados y con planes con mejoramiento.</p> <p>Análisis de cargos administrativos 100%.</p>	<p>Se cumple. Se realiza la evaluación en los tiempos definidos por el Departamento de Gestión Humana.</p>

		planes con mejoramiento.			
49	Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	Se cuenta con 11 pensionados en la sede contratados antes de 2019	<p>En las asignaciones docentes para el próximo año se inició el ajuste de personal pensionado vinculado con la institución de acuerdo a las directrices institucionales de buen gobierno.</p> <p>Se formula un plan de retiro para evitar los efectos negativos de la desvinculación, en los casos en que haya lugar.</p>	En 2002: 100% de docentes pensionados cumpliendo las directrices institucionales del buen gobierno.	<p>Se cumple.</p> <p>Los docentes pensionados que laboran actualmente corresponden a docentes vinculados a la investigación o aquellos que se pensionaron laborando en la institución y tenían un año de gracia, estos no estarán contratados para el próximo año.</p>
50	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas (indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo	Los procesos de contratación cumplen con los principios de transparencia y eficacia: se evalúa si los candidatos tienen vinculación con directivos, si trabajan o estudian en el mismo programa; se evita la multivinculación, y no se establecen jornadas laborales	<p>Se ha revaluado en el caso de docentes y personal administrativo aquellas personas que tienen multivinculación .</p> <p>No se presentan casos de nepotismo.</p>	0% multivinculación y cumplimiento de las acciones establecidas para la contratación en el código del buen Gobierno.	<p>Se cumple.</p> <p>Se ha tomado como criterio para la contratación no contratar personas que trabajen tiempo completo en otra institución.</p> <p>No se presentan casos de nepotismo.</p>

	<p>programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros</p>	<p>en bienestar particular. Evidencias: Hojas de vida y procesos de selección.</p>			
64	<p>Relacionamiento externo con grupos de interés</p>	<p>Se asignan en el comité directivo las representaciones a las diferentes organizaciones y redes en las que participa la institución bajo el criterio que la relación tenga un retorno académico o económico para la institución.</p>	<p>Formalización y evaluación parcial en participación en organizaciones y redes.</p>	<p>En 2022: 100% de las participaciones en redes y otras organizaciones formalizadas. Evaluación anual de la participación para decidir su continuidad.</p>	<p>Se cumple. Se toma como criterio para el relacionamiento con grupo de interés la formalización de las representaciones institucionales y la asignación del tiempo para cumplir ese propósito.</p>

Unidad Responsable: Centro Regional Montería

ACCIÓN NÚMERO (Extraerla del documento adjunto)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DESARROLLO DE LA MISMA HASTA LA FECHA (Que se ha hecho) Y EVIDENCIAS QUE LO SOPORTAN	ESTADO DE CUMPLIMIE NTO Y PORQUÉ	COMPROM ISOS Y CRONOGR AMA PARA IMPLEMEN TACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO AÑO 2020 (CUMPLIDO O PENDIENTE) COLOCAR RAZONES DE INCUMPLIMIENT O Y FECHAS POSIBLE PARA HACERLO
16	Solución de controversias en todos los órdenes del Centro Regional:	<p>El Centro Regional Montería ha abordado algunos asuntos relacionados con controversias entre docentes y estudiantes, las cuales son estudiadas en las instancias correspondientes, con celeridad para evitar que esta trascienda. Tal es el caso de los servicios de cafetería y fotocopiadora, los cuales no se estaban prestando acorde con las exigencias institucionales. Para tal efecto, se logró conseguir dos concesionarios que cumplieran con los requisitos.</p> <p>Se adjunta contratos con cada concesionario.</p>	En la actualidad se viene cumpliendo con la prestación del servicio de acuerdo a las normas institucionales.	Hacer seguimiento o mensual del cumplimiento de lo establecido en cada contrato con los concesionarios (los 5 primeros días de cada mes).	Se realizó el seguimiento estricto al cumplimiento de lo establecido en los contratos con los concesionarios durante el mes de febrero. A partir de marzo no ha habido actividad académica en las instalaciones de la Universidad, por lo tanto, no están prestando el servicio.

38	<p>La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de éstos, los docentes de medio tiempo y de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la ley 30 de 1992 o aquel número de horas, cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo</p>	<p>El Centro Regional Montería cumple estrictamente con las disposiciones en materia de fomento a la vinculación de docentes de tiempo completo, medio tiempo y catedrático. Se anexa la programación docente contratada del sistema académico. Se anexa link de contratación docente: https://academia.funlam.edu.co/uenlinea/sistema/administrativo/index.jsf</p>	<p>Las disposiciones en materia de fomento a la vinculación se cumplen cabalmente.</p>	<p>Realizar el seguimiento o estricto del cumplimiento de la normatividad en materia de fomento a la vinculación de docentes de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos cada semestre.</p>	<p>Se tuvo en cuenta las disposiciones institucionales para la programación 2020-1 y 2020-2, en cuanto a priorizar la vinculación de los docentes de tiempo completo y medio tiempo en lo que respecta a las asignaciones de tiempos en las funciones sustantivas y de manera residual asignar las horas a los docentes catedráticos.</p>
----	---	---	--	---	---

	completo, con el fin de suplirlos por catedráticos.				
39	Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado	<p>Cada docente de planta elabora, ejecuta plenamente y evalúa el plan de trabajo semestral de acuerdo a los lineamientos institucionales</p> <p>Se anexa link proyección docente: https://academia.funlam.edu.co/uenlinea/sistema/index.jsf</p>	En el Centro Regional Montería estas disposiciones se cumplen estrictamente	Realizar seguimiento o durante el tiempo de la proyección docente orientada al cumplimiento estricto del plan de trabajo de cada docente de planta. (cada mes)	Todos los docentes diseñan e implementan su plan de trabajo semestral teniendo en cuenta la proyección docente determinada para el periodo.
40	Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus	Los docentes son evaluados semestralmente de acuerdo a las normas establecidas en el reglamento docente. Cada uno de ellos puede conocer los resultados de la misma desde el sistema académico, al cual tiene acceso.	Todos los docentes son evaluados con el propósito de garantizar el mejoramiento o continuo de su labor en el ámbito de las	Seguimiento al plan de mejora derivado del proceso evaluativo.	Se realiza la evaluación de desempeño de los docentes de conformidad con el reglamento. Además se hace seguimiento y acompañamiento para superar algunas falencias

	evaluaciones y podrán expresarse y oponerse, en ejercicio del derecho de defensa	Se adjunta link de la evaluación docente:	funciones sustantivas asignadas.		presentadas en procura de un mejoramiento continuo de la labor docente en sus funciones sustantivas.
42	Estabilidad relativa (Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos)	Se realizan las evaluaciones periódicas al personal docente y empleados de la institución de acuerdo a las normas vigentes. Se adjunta link de la evaluación docente:	Todos los docentes y empleados son evaluados con el fin de garantizar el mejoramiento o continuo de la labor prestada.	Seguimiento o periódico de los planes de mejora estructurados por cada uno de los servidores.	Se hace seguimiento periódico a los planes de mejoramiento de cada servidor con el propósito de acompañarlo para que cualifiquen su desempeño laboral.
49	Vinculación de pensionados ya contratados en la Universidad, bajo directrices del Código de Buen Gobierno	Seguimiento permanente a la vinculación de docentes y empleados que cumplan las disposiciones institucionales vigentes, en el marco del código de buen gobierno. Se anexa link docentes vinculados: https://academia.funlam.edu.co/uenlinea/sistema/administrativo/index.jsf	Se cumple cabalmente las disposiciones sobre vinculación de docentes y empleados.	Continuar aplicando el código de buen gobierno en materia de vinculación de docentes y empleados.	Se tiene en cuenta las disposiciones institucionales en los procesos de contratación de personal.
50	Control al nepotismo, control a personas ya retiradas	Seguimiento permanente a la vinculación de docentes y empleados que cumplan las disposiciones	Se cumple cabalmente las disposiciones sobre	Continuar aplicando el código de buen gobierno	Seguimiento a las acciones de código de buen gobierno, en relación con la

	(indemnizadas o compensadas económicamente), control a quienes se han retirado voluntariamente y buscan nueva vinculación, control a personas que trabajan o estudian en el mismo programa, control a la multivinculación en jornadas yuxtapuestas, no concesión de jornadas laborales en bienestar particular, control a las dádivas de los subalternos hacia sus jefes, entre otros	<p>institucionales vigentes, en el marco del código de buen gobierno.</p> <p>Se anexa link docentes vinculados: https://academia.funlam.edu.co/uenlinea/sistema/administrativo/index.jsf</p>	vinculación de docentes y empleados	en materia de vinculación de docentes y empleados.	vinculación de docentes y empleados.
64	Relacionamiento externo con grupos de interés	Se desarrollan actividades de extensión y proyección social en alianza con otras universidades de la región y el país; así como con el sector productivo y social.	Se mantiene una interacción permanente con los grupos de interés, mediante la realización	Continuar fortaleciendo las actividades de extensión y proyección social mediante	Se continúa fortaleciendo la interacción de la Universidad con el sector externo a nivel regional, nacional e internacional de conformidad con

		Anexo: Informe de Extensión y proyección social	de eventos de extensión y proyección social.	alianzas Universidad-Empresa-Estado, para lo cual se incluirá en el plan operativo de los programas académicos del Centro Regional Montería.	los planes operativos de cada programa.
--	--	---	--	--	---