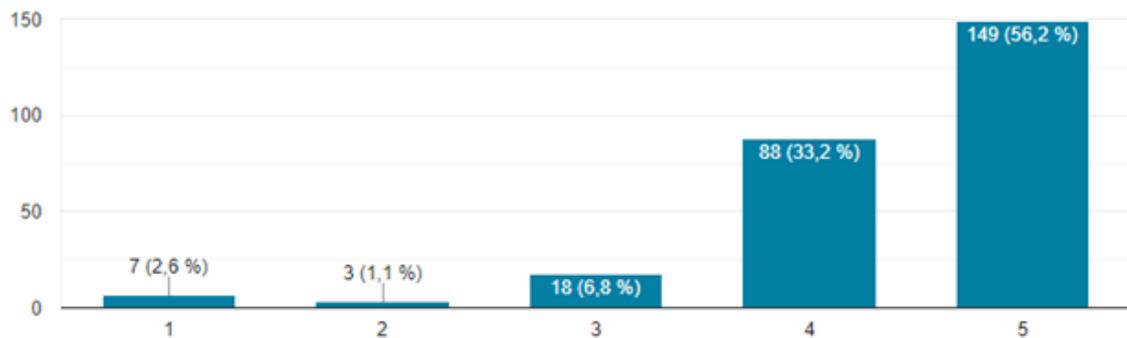


RESULTADO EVALUACIÓN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA AÑO 2022

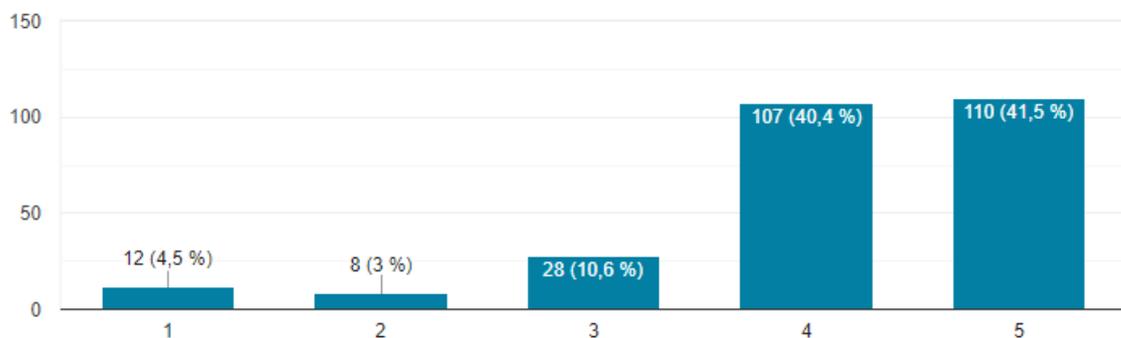
1. ¿Considera oportuno y conveniente la aprobación del Código de Buen Gobierno y Transparencia en la Universidad Católica Luis Amigó, Acuerdo Superior 03 del 13 de agosto de 2019, con una difusión efectiva de éste por parte de los diferentes estamentos institucionales (a nivel directivo en la Unidad en la cual usted está adscrito)?.

265 respuestas



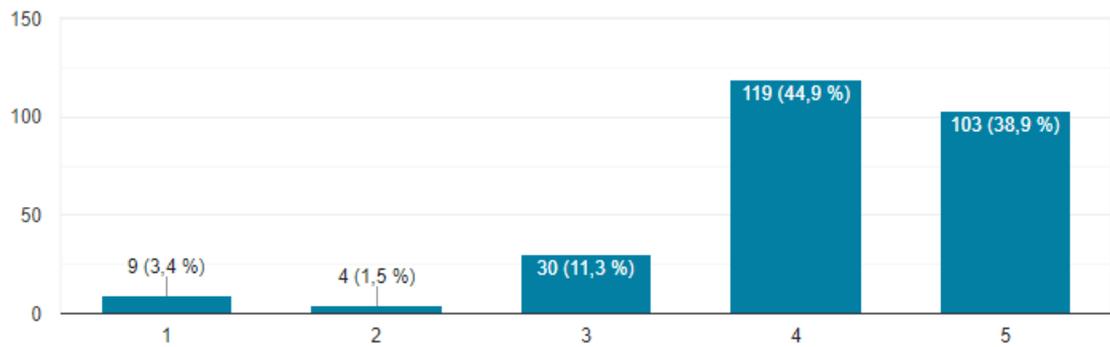
2. ¿La Universidad ha mejorado sus procesos de transparencia, con eficiencia y eficacia, en los diferentes niveles con la implementación del Código de Buen Gobierno?.

265 respuestas



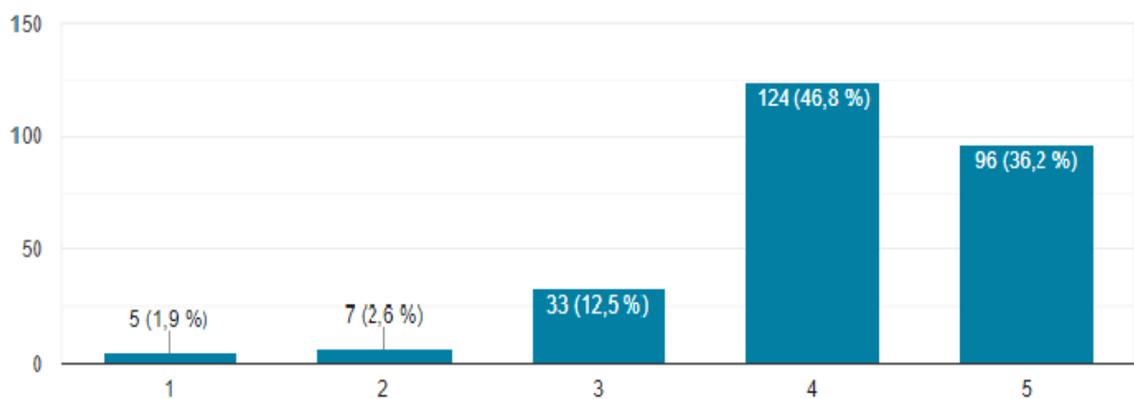
3. ¿Los órganos de gobierno de la Universidad han mejorado en los mecanismos de decisiones efectivas, responsabilidad, formalización de procedimientos y difusión oportuna de las decisiones (Consejo Superior, Rector General y demás órganos colegiados de decisión), privilegiando el interés colectivo y generando confianza en sus públicos de interés?.

265 respuestas



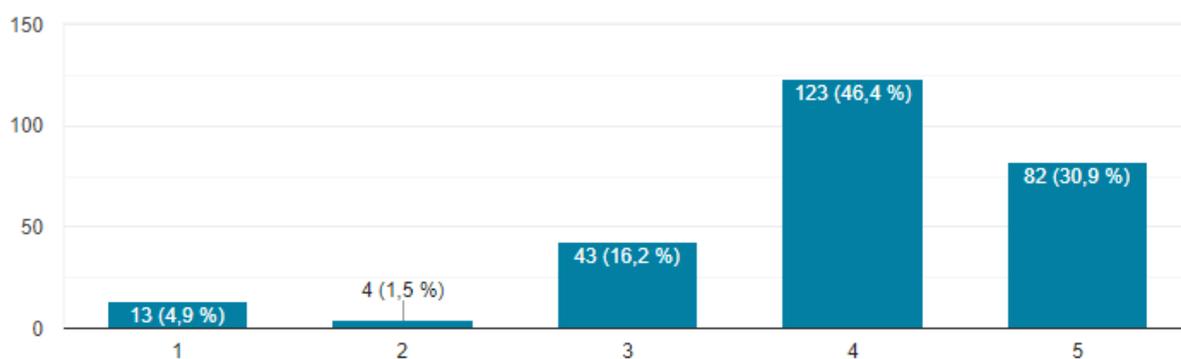
4. ¿Las decisiones institucionales son coherentes con la planeación institucional?

265 respuestas



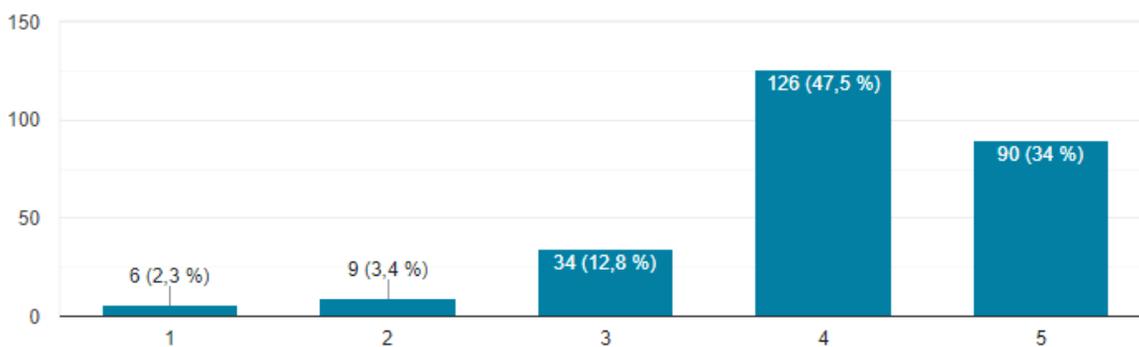
5. ¿El desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social, cooperación interinstitucional e internacionalización y bienestar, son evidentes, articuladas, eficientes y desarrolladas debidamente desde el gobierno universitario?

265 respuestas



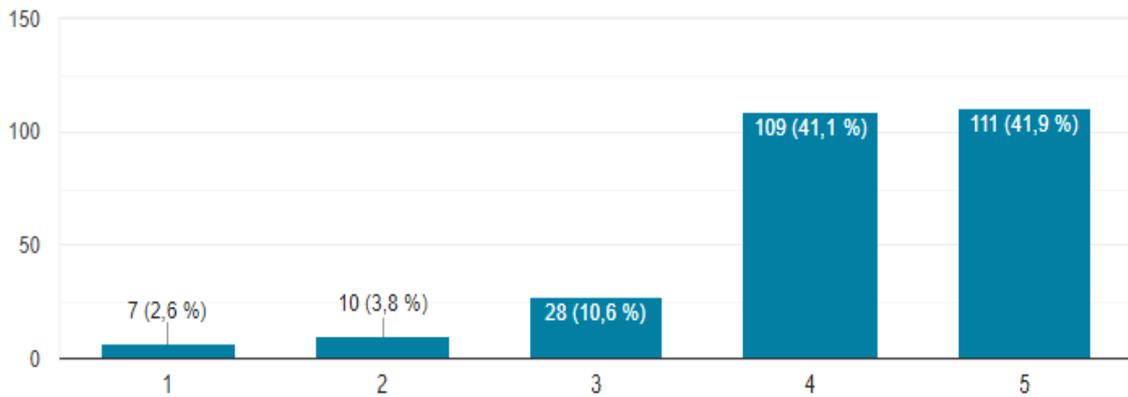
6. ¿Los directivos académicos y administrativos orientan su gestión, en cabal cumplimiento de las competencias asignadas en los diferentes reglamentos y decisiones de los órganos de gobierno, sin extralimitación, usurpación u omisión de los que les corresponde y con mejoramiento evidente de sus prácticas?

265 respuestas



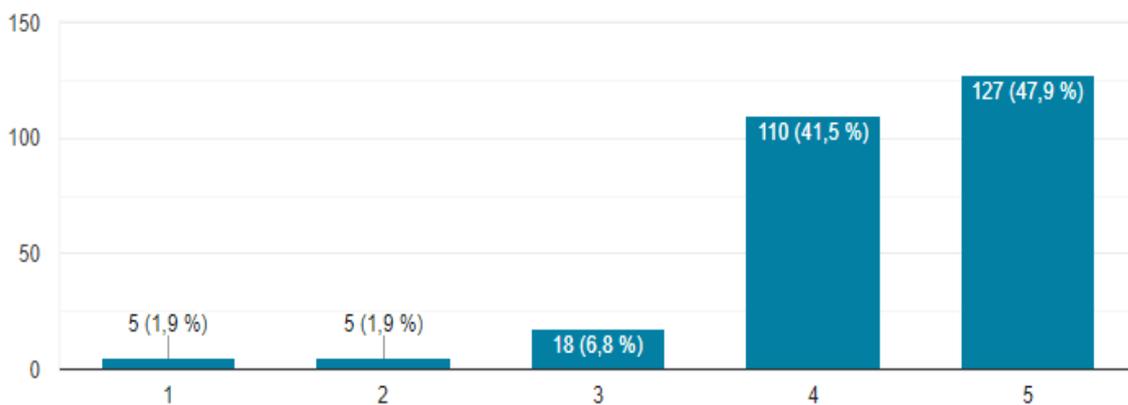
7. ¿Los procesos de rendición de cuentas, en los diferentes niveles de la Universidad generan confianza y credibilidad en los públicos internos y externos y fortalecen el mejoramiento institucional?

265 respuestas



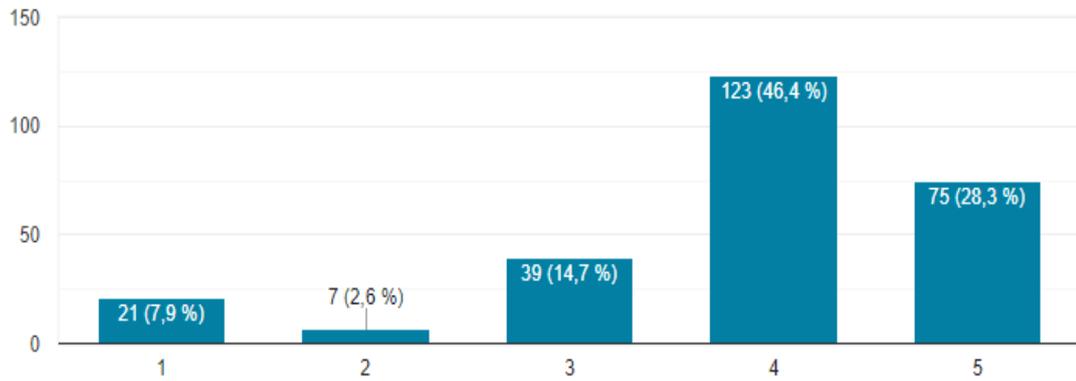
8. ¿La seguridad y transparencia en la salvaguarda de la información de las personas es?:

265 respuestas



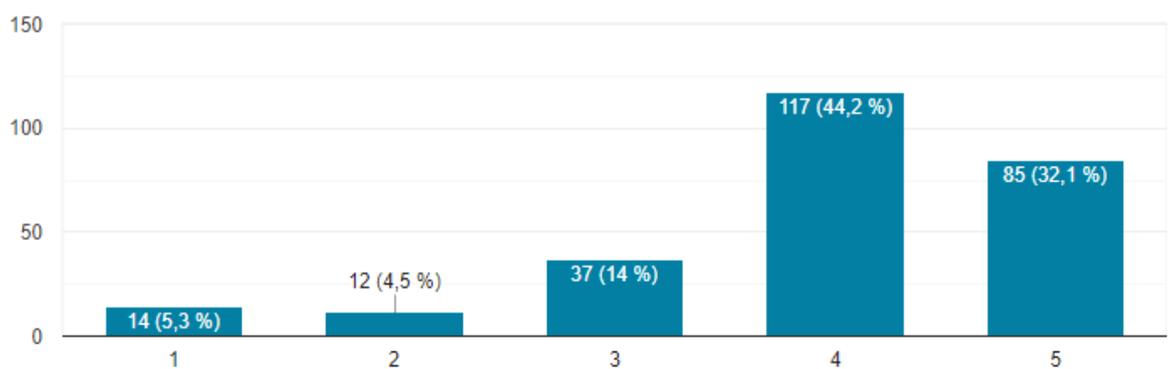
9. ¿Con la implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, la solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos en los diferentes niveles (entre directivos, docentes, estudiantes) es?:

265 respuestas



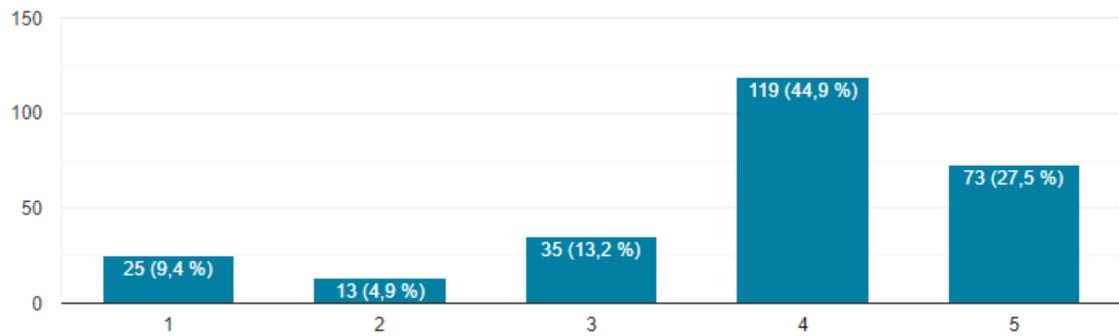
10. ¿Con el Código de Buen Gobierno y Transparencia, el control al abuso de autoridad al tráfico de influencias, las políticas de buen trato a los empleados, en caso de presentarse, lo considera?:

265 respuestas



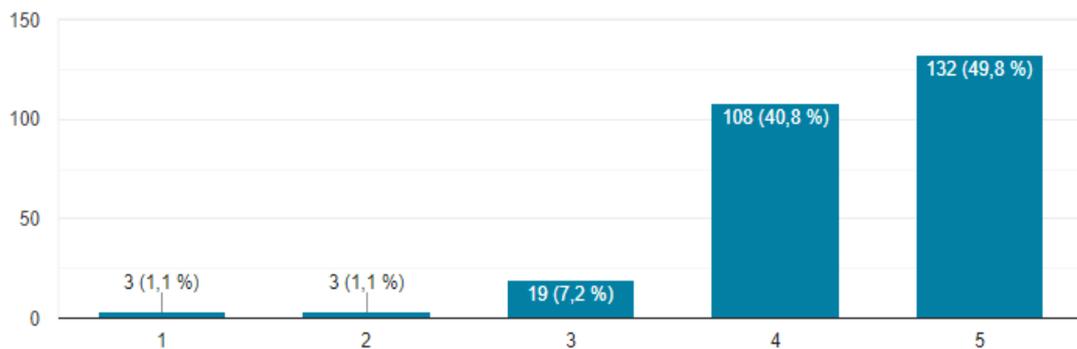
11. ¿El sistema de atención de PQRS (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias), para garantizar respuestas efectivas y oportunas y los requerimientos realizados a las diferentes unidades en espera de respuesta, en la Universidad es?:

265 respuestas



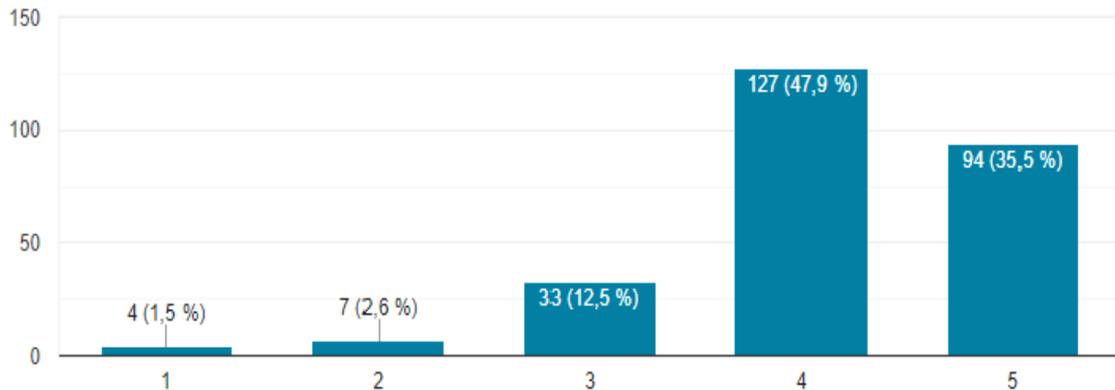
12. ¿La difusión que se realiza institucionalmente de las decisiones y lineamientos de los órganos de gobierno (Consejo Superior y Rectoría), es decir, acuerdos, resoluciones y otros lineamientos aún de órganos de otros niveles, los considera?:

265 respuestas



13. ¿En general, el conocimiento, la aplicación y efectividad del Código de Buen Gobierno y Transparencia en la Universidad Católica Luis Amigó, lo considera?

265 respuestas



14. Observaciones. En este espacio podrá usted, de manera respetuosa y comedida con las personas y la institución, dar su opinión o expresarse libremente sobre aquellos temas que creen que deben ser considerados y que estén establecidos en el Código de Buen Gobierno y Transparencia, como procesos que merezcan ser mejorados, lo que sobresale notoriamente por el cumplimiento o incumplimiento del Código de Buen Gobierno, sugerencias de mejora, entre otros.

98 respuestas

1. Sin observaciones
2. 1-Muy importante dar a conocer el Código de Buen Gobierno de manera didáctica: pequeños videos, e-card informativos enviados a los distintos públicos en los Centros Regionales y en Medellín. 2.La cultura de responder correos es esencial frente a los tiempos de respuesta (uso de la Netiqueta por parte de todo el personal). 3.La cultura de "los anónimos" debe ser tratado con sumo cuidado (derecho al buen nombre y con evidencias) lo anterior lesiona los grupos de trabajo y mancilla a las personas. Quien trabaja desde el anónimo puede llegar a cometer delitos contra la moral.
3. Me parece que la presentación de informes de gestión no es acorde a una rendición de cuentas, varias unidades presentan lo que hace la unidad y no lo que han realizado en función a los planes de desarrollo.
4. Veo bien un código de buen gobierno, no conozco mucho sobre el tema, casi todo el tiempo fui docente de cátedra o medio tiempo, hay que aumentar la difusión del mismo en este campo.
5. Falta más articulación desde la gestión de la unidad que desarrolla las funciones sustantivas.

6. Buscar estrategias pedagógicas innovadoras para dar a conocer el Código de Buen Gobierno y así se introyecte y sea de mayor cumplimiento y legitimidad
7. Debe ser una mejora continua y permanente
8. Creo que se ha realizado un esfuerzo importante en este aspecto y es notable la mejoría en muchos procesos, se debe continuar el camino e ir haciendo ajustes en las dinámicas diarias de la institución.
9. Excelente la idea quien culmine su vida laboral le dé oportunidad a otra persona de igual forma directores de centros regionales
10. Respetuosamente debo inferir, una vez más, que algunos(as) compañeros(as) no realizan su trabajo en competencia o a cabalidad, disintiendo de su actuar: llegan tarde, se dedican a otras cosas que no son inherentes a su cargo, es decir, personales o familiares y al parecer es un cuento de nunca acabar porque es "amigo(a)" de..o porque lleva demasiado tiempo en la Institución, o que incluso llamándosele la atención saben que pueden continuar con su mismo cauce, porque sencillamente nunca sucede nada. No hay cambios. Son acciones desconsideradas que en realidad desaniman el bien/buen hacer. Pues todos somos equipo y como tal, debemos trabajar.
11. El proceso viene realizándose, es importante continuar el proceso de difusión permanente y que en el tiempo se siga generando la implementación.
12. Tratar de ser más ágiles en la solución de diferentes acciones que tienen que ver con estudiantes.
13. Considero importante que no solamente se indique las fallas que han habido, también que se evidencien las acciones correctivas puesto que para el caso de los PQRS, se ha evidenciado los problemas que se han presentado y seguramente se ha realizado un plan de mejora pero siguen habiendo muchas quejas en las que nosotros mismos como funcionarios hemos visto que no mejora y no se ve un plan que permita la mejora y el respectivo seguimiento de esta
14. Debe darse mayor difusión al código de buen gobierno en las diferentes unidades. Los directivos académicos y administrativos ni lo mencionan.
15. Se nombran personas en encargo para no hacer procesos y luego quedan en propiedad.
16. Se observa mejora en las decisiones institucionales y su formalización y divulgación. Se observa que aún se deben tomar decisiones que sean coherentes con la planeación institucional, pero se anota que algunas no dan espera como empleados con bajo cumplimiento de indicadores, cómo puede suceder en direcciones de programa y decanaturas con gestión cuestionable.
17. Las funciones sustantivas no se desarrollan armónicamente en todos los programas: sigue lenta extensión, internacionalización y llama la atención la universidad con

buenos recursos en investigación aún no sea fuerte para registros calificados y acreditaciones.

18. Los líderes de funciones sustantivas deben apoyar, estimular, acompañar y velar porque la función si sea evidente en todos los programas. Los directivos académicos y administrativos no son inducidos al cargo, no conocen sus roles, no se aproximan a los procedimientos, normas ni formas. Falta formación y capacitación en temas institucionales y procesos de rendición de cuentas que deben mejorarse ostensiblemente. Quienes rinden cuentas solo dan avances de gestión, no de cumplimiento de indicadores.
19. Hay buena protección de la información en los procedimientos adoptados. No se aplica adecuadamente lo relativo a solución de conflictos. No se ha formado para ser amigables en la solución de conflictos y gestión humana debe ser propositiva e innovadora en esto.
20. Se sigue dando tráfico de influencias en los diferentes niveles y sobre todo en mandos medios, programas académicos para la continuidad y privilegio de algunos docentes a pesar de no tener buena evaluación de desempeño.
21. El buen trato es pregonado por el rector, pero en niveles inferiores es desconocido por decanos, directores y aún otros que deben dar ejemplo, dada su vocación.
22. No hay respuestas oportunas en muchas Unidades: por ejemplo, a los centros regionales no se les responde oportunamente. Llama la atención la buena difusión institucional de comunicaciones de interés por la unidad correspondiente sobre normas, decisiones y otras.
23. Gestión Humana debe tener liderazgo e innovación en los procesos de selección, en la generación de iniciativas de buen clima laboral para dar soluciones a conflictos, en los procesos de evaluación y seguimiento, en el plan de mejoramiento, en un plan de formación permanente para docentes y administrativos, para actualizar perfiles y competencias, para la promoción de personal asistencial a cargos de profesionales, con equidad para todos, para aplicar condiciones de contratación adecuadas.
24. Destaco la buena actitud del rector: receptivo, humano, dialogante.
25. Hay administrativos con años de gestión cuestionable que permanecen en el tiempo, sin renovación de ideas y sin cumplimiento de sus planes de trabajo.
26. La Decanatura de la Facultad de Educación realiza los procesos de manera transparente y en coherencia con los lineamientos Instruccionales. El trato que ofrece la Decana Olga es cordial y coherente con las funciones y responsabilidades de su cargo
27. Se resalta como un aspecto muy importante en la determinación en el diseño, ejecución y seguimiento del Buen Gobierno. Sin embargo, a pesar que allí se plantean lineamientos expresos sobre el actuar de la comunidad universitaria, en la

práctica se presentan debilidad en su aplicación, especialmente en cuanto al capítulo 4.

28. Es excelente
29. Hay algunos procesos, especialmente los de contratación, resultan ser muy lentos y esto retrasa y dificulta algunos procesos administrativos y de funcionamiento
30. Continuar con el proceso pedagógico de divulgación del código para optimizar su práctica que trae excelentes resultados
31. Considero que este mecanismo ha servido mucho para mejorar varios aspectos de la universidad.
32. Continuar con la labor, en pro de la mejora continua
33. Se deben fortalecer las reglas del buen trato y el clima laboral
34. Me preocupa que día a día se evidencia a todo nivel que la pedagogía amigoniana, humanista, se aleja y se ha priorizado la calidad, (formatos y más formatos) que son números, números, números fríos, indicadores que no reflejan lo que realmente sientan las personas.
35. Aún es reiterativo el tema de la respuesta tardía o no respuesta de algunas unidades o personas líderes de procesos. La implementación del código de buen gobierno, nos lleva a un proceso de autoevaluación continuo y necesario para el futuro de la Universidad.
36. Falta por parte del área encargada socialización de las políticas del código de buen gobierno a nivel general al personal docente y administrativo, se desconoce el tema faltan canales de comunicación asertiva, se requiere procesos de inducción reinducción y comunicación sobre el asunto
37. Se recomienda continuar con el excelente cumplimiento del Código de Buen Gobierno.
38. Hay funciones sustantivas en las que es muy difícil la comunicación entre órganos colegiados y quiénes las administran, lo que dificulta su mejoramiento y capacidad de acuerdos suficientes para que los docentes puedan cumplir ciertas exigencias.
39. El Código de Buen Gobierno ha fortalecido los procesos y mecanismos para lograr una cultura de la comunicación y el respeto.
40. Admiro que cada empleado y persona que se encuentra en la universidad muestra gran respeto y sentido de pertenencia por ella y todo lo que está en ella.
41. Mejor difusión del Código, estrategias de comunicación diferentes y socialización del mismo en un espacio que reúna a directivos, académicos y estudiantes. Muchas personas no conocen que existe, por ende, se complejiza su cumplimiento.

42. Me agrada que siempre nos compartan información del Buen Gobierno, no sé qué tanto se cumple, pero espero que si sea respetado. Lo que veo en algunos administrativos tiene que ver más con la actitud y creo que es un tema de Gestión Humana, porque a algunos compañeros les falta ese valor amigoniano del respeto o la empatía.
43. Lo que faltaría para la efectividad del Código de Buen Gobierno, es que todos los actores institucionales, lo lean responsablemente, para que lo conozcan y pueda así, logarse un 100% de efectividad.
44. Todos los temas que son consultados a las directivas de la Institución, se les da el tratamiento apropiado y corresponde a un buen código de Gobierno fundamentado en la ética y respeto por todos.
45. Es un excelente trabajo. Muchas gracias.
46. Las políticas de buen gobierno, son elementos que le permiten a la institución, una gobernanza con transparencia
47. En realidad, de nada sirve un código si se siguen presentando los mismos problemas de amiguismo y desconocimiento de problemas.
48. Se debe de fortalecer un sistema de control para las políticas, y directrices para las funciones sustantivas, en especial para investigación
49. Creo que se está haciendo un buen trabajo, pero no creo que los correos sean suficientes para dar a conocer esta importante política de la institución.
50. Resalto el compromiso y la gestión realizada por algunas Facultades, se evidencia el orden, trabajo en equipo y las ganas de mejorar cada uno de los procesos.
51. En ocasiones hay unidades que aún no están alineadas con el concepto de servicio que se promulga en la institución.
52. Aplaudo que exista un Código de Buen Gobierno, pero creo que debe mejorar en los siguientes aspectos: Se debe fortalecer la participación de estudiantes, profesores y egresados, en los procesos de toma de decisiones. Falta cumplimiento de lo reglamentado para las personas en edad de jubilación, pues deben ser casos excepcionales y siempre y cuando la edad sea de 61 en mujeres y 66 en hombres y hay personas con más de tres años, de mayor edad, aún en cargos de planta en la Universidad. Es decir, el principio de vinculación de nuevas generaciones de relevo. En cuanto al Portal de transparencia en contratación, desconozco si se ubican allí todos los contratos. Tampoco creo que esto se cumpla: Con el fin de garantizar la cualificación de los miembros del Consejo Superior y demás órganos colegiados, como Consejo Académico, consejos de facultad y de Escuela de Posgrados y 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 y tendrá las siguientes condiciones: • Lo realizará y coordinará el Departamento de Gestión Humana. • Se incorporarán temas como Estatuto General,

participación democrática (procesos electorales internos), responsabilidades de los consejos y comités, legislación básica de educación superior, condiciones de acreditación institucional y de programas, derechos de autor, reglamento docente, reglamento estudiantil, reglamento interno del trabajo, políticas de investigación, políticas de extensión, lineamientos académicos y curriculares, internacionalización, bienestar, lineamientos del Buen Gobierno y Transparencia institucional, Habeas Data, solución de conflictos, contexto de la educación superior, entre otros. Podrá también incluir otros temas de interés institucional

53. Si bien el código de Buen Gobierno es una gran herramienta para la transparencia y deber ser de la Institución se evidencian problemas en la cultura organizacional como: * Atención poco afable y casi nula en la vocación de servicio de unidades como Control Interno y Administración de Documentos. * Atención defensiva, con pretexto y demorada en unidades como Servicios Generales y Almacén. * Ausentismo en respuesta (ni a correos ni radicados) de unidades como Planeación, Infraestructura, Dirección Administrativa y Gestión Humana.
54. Se realiza un esfuerzo por la articulación de las funciones sustantivas en la Universidad. Sin embargo, se sugiere que, al momento de realizar acciones como la creación de un nuevo documento maestro, se trabaje de manera articulada los entes participantes, dado que al momento de dar una respuesta a un auto se puede proyectar una acción académica que no proceda administrativamente. De igual manera, al trabajar los documentos de autoevaluación y PMMCI.
55. Respetuosamente considero que, las convocatorias laborales, deberían realizarlas internamente con los colaboradores de la universidad, de esta manera se puede valorar la gestión por competencias que tiene cada uno. Por otro lado, creo que es importante el buen manejo del clima laboral entre compañeros de todas las sedes. Gracias.
56. Deben buscar mejores mecanismos de difusión del Código de Buen Gobierno
57. Creo en la eficacia y el bien que el código ha traído a la Institución, alineando a directivos y subordinados con las directrices institucionales; ha mejorado la coherencia de empleados con el buen trato por los otros y el respeto por los procesos, sin embargo, sigue faltando en algunos estamentos y facultades el conocimiento y alcance de este; puntualmente en los subordinados, se puede ir olvidando el alcance, los procesos y los lineamientos en sí mismos. Aún persiste en algunos casos el miedo a la denuncia y asimismo, persisten intentos de opresión y agresiones que se dan por medio de la descalificación de los procesos, las tareas y las personas mismas, haciendo que esto se configure en malos tratos y desánimos a los docentes. Debe seguirse con mayor detalle las planeaciones iniciales en el Sistema de Información y los cambios que se dan durante al semestre, sumando tiempos pendientes a actividades ya ejecutadas; se requiere una planeación inicial que en lo posible finalice sin cambios, pues esto da paso al aumento desmedido de nuevas tareas sin tiempos reales.
58. Creo que todavía hace falta revisar mejor los perfiles en la selección de personas para algunas funciones específicas dentro de la universidad. Falta también que se proteja más por parte de directivos y administrativos la información delicada de

casos con empleados. La respuesta a solicitudes o requerimientos a diferentes unidades aún se demora.

59. Siempre será un Instrumento para mejorar la calidad de la educación de la Universidad, la eficacia de los recursos y la transparencia en todos sus procesos
60. Algunas respuestas implicarían tener conocimiento sobre situaciones atendidas y niveles de satisfacción de los implicados.
61. El código de buen gobierno ha cumplido su función de garantizar el compromiso ético de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria amigoniana, buscando garantizar una gestión eficaz, integral y transparente al servicio de la sociedad. Felicitaciones.
62. Creo que se debe impulsar una efectiva pedagogía para la divulgación del código de Buen Gobierno
63. Se hace importante tener coherencia con los principios amigonianos y las acciones que se realizan desde los diferentes estamentos instituciones.
64. El Código de Buen Gobierno ha sido muy beneficioso para la dinámica de la Universidad, colaborando este en la transparencia y claridades del proceder de cada funcionario en su gestión; sigo expresándolo, como es la forma de comunicarlo, de estar sensibilizando y que llegue a cada uno de los integrantes de la U, bien conocemos al personal "todo lo están monitoreando" pero en el momento de expresar las cosas se inhiben, en la U. está todo dispuesto pero la coherencia debe ser facilitadora para la confianza y no es cumplir por cumplir una norma sino hacerla vida, pero ha sido muy provechosa esta herramienta. Felicidades.
65. Solo queda gratitud por la dirección que le está, dando a la Universidad
66. Siento que es necesario generar otros espacios de difusión al interior de la Universidad dado que los correos electrónicos contribuyen, pero no alcanzan para el respectivo empoderamiento por parte de la comunidad.
67. Desde mi punto de vista he notado un avance significativo en los procesos de la Universidad, considero que se debe seguir trabajando en la articulación de procesos buscando que cada día haya un mayor conocimiento de TODOS los actores, ya que el éxito depende del compromiso y sentido de pertenencia de cada uno hacia la Institución. Cada empleado debe tener un conocimiento adecuado de todos los procesos, de tal manera que sea capaz de orientar adecuadamente a los usuarios y los clientes.
68. Hace falta mayor sensibilización del código del bueno gobierno en la comunidad educativa. Se necesita un Código de ética de la universidad.
69. Se deben revisar los asuntos que no son susceptibles de Mediación Universitaria y que implican una atención de medidas formativas disciplinarias inmediata por parte de los Cuerpos Colegiados, como las Violencias Basadas en Género.
70. Se debe implementar mejor en algunas áreas y procesos.

71. El código del buen gobierno debe SER un discurso que deben tener presente los directivos a sus empleados y la práctica de éste debe ser evidente en ellos, como ejemplo.
72. es importante incluir buenas prácticas que favorezcan el relacionamiento de todas las partes interesadas, la toma de decisiones y los medios para lograr los objetivos.
73. Confío en la transparencia del código de buen gobierno, no obstante, hay aspectos que sobrepasan los canales de comunicación y las funciones que en ocasiones se asignan, pese a la normativa. En ocasiones se convierten en elementos que no permiten llegar a esta instancia en tanto los docentes nos sentimos desbordados por una serie de asignaciones que sobrepasan en términos concretos lo que representan las horas. Por ejemplo, bajo el concepto de un buen y eficiente trabajador se generan asignaciones que podrían distribuirse entre un equipo eficiente y comprometido pero que uno solo termina liderando. Hay momentos en que nos han hecho llamados por no incluir explícitamente la hora de almuerzo bajo el argumento de encontrarnos de manera más notoria con los estudiantes, cuando claramente se ha estipulado que no es necesario hacerlo e incluso que los bloques en los horarios se generarán de manera que esto no se convierta o pueda leerse como un tiempo prolongado que incluya todo el día. Asignaciones como autoevaluación, plan de mejoramiento y demás, requieren de tiempo y capacitación y en ocasiones esto abruma al docente en tanto se no siempre se cuenta con el saber o incluso desde un inicio, con las horas para hacerlo
74. Creo que es necesario separar las preguntas porque a veces frente a un aspecto puede ser excelente pero frente a otros no tanto. Es necesario continuar con la política de Buen Trato, es necesario observar y escuchar. Frente a las PQRS siguen sin ser visible, por ejemplo, en la página web no encuentro un ícono, link, correo o teléfono a quien pueda formularse. Esta la opción atención a usuario, pero es para asuntos tecnológicos. Así que, si la opción PQRS no es visible, no es accesible, no es conocida... no existe o es totalmente ineficiente.
75. A pesar de haber mejorado el manejo de abuso de autoridad, aún se observa rasgos de autoritarismo soslayado
76. Considero que hay algunos logros a nivel institucional, los encuentros mensuales de gestión son significativos para conocer los procesos. Falta más apropiación y divulgación entre las áreas y al interior de éstas.
77. Es necesario continuar con este importante esfuerzo para garantizar la coherencia de nuestro accionar cotidiano en la prestación del servicio educativo
78. Continuar evaluando el proceso

79. Como sugerencia de mejora, considero importante que en el Cap. V personal administrativo y docente, se haga énfasis y paralelamente seguimiento, en la prelación de docentes por MERITO ACADEMICO principalmente para lo relacionado con contratación año, y en todo caso en que se aspire a una promoción interna en un cargo de coordinación o funciones sustantivas (u otras) de las cuales exista o no convocatoria interna.
80. Aunque exista el código de buen gobierno, lamentablemente no se aplica en algunos aspectos. Por ejemplo, en la contratación; la posibilidad de carrera institucional, castran los procesos de crecimiento profesional por decisiones arbitrarias; algunas decisiones por parte de los directivos son injustificadas e incoherentes con el CBG; las asignaciones de tiempos no son coherentes con las actividades asignadas; entre otras. Sigue existiendo vacíos y falta de control y veeduría interna sobre los procesos, los docentes nos vemos sujetos solo a acatar las decisiones sin que haya un estricto control y transparencia de las decisiones. Sin mencionar que aún siguen existiendo algunas decisiones que se ejecutan de manera democrática y no democrática o meritocrática.