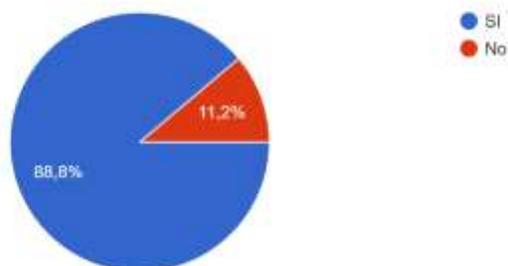


RESULTADOS EVALUACIÓN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA 2024

1. ¿Conoce usted el Código de Buen Gobierno y Transparencia en la Universidad Católica Luis Amigó, Acuerdo Superior 03 del 13 de agosto de 2019?.

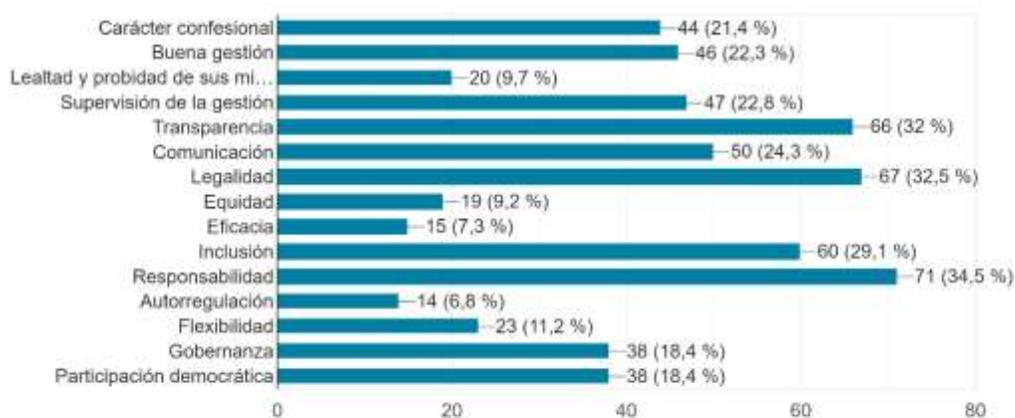
206 respuestas



Se destaca en esta respuesta que el 88.8% conoce la existencia del Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó. Este está disponible en el sitio web para consulta, pero también deja retos frente a la socialización permanente de sus contenidos con el fin de que este sea comprendido e interiorizado en los procesos y acciones de Unidades y empleados

2. De los siguientes principios indique los 3 que considera que más se cumplen en la Universidad.

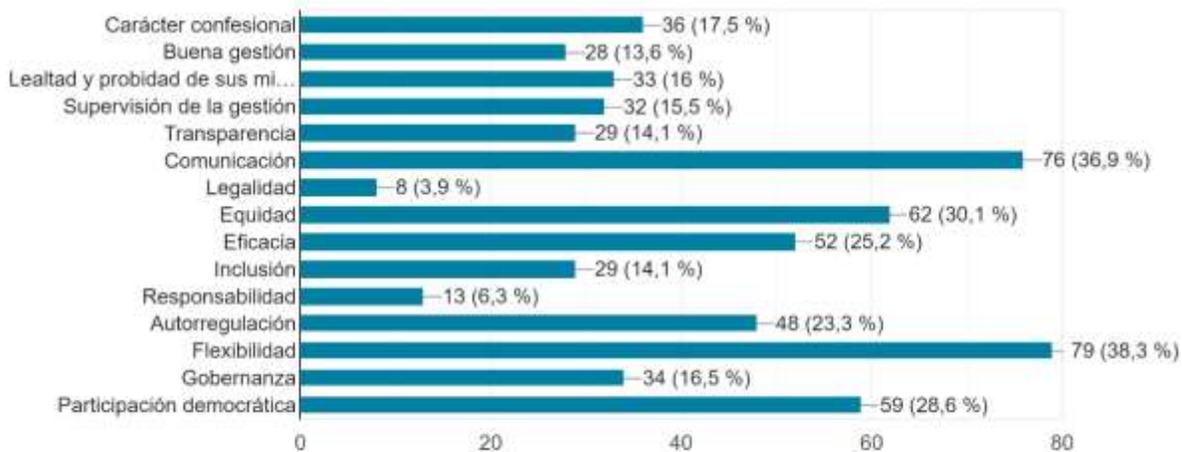
206 respuestas



Se valora positivamente los 3 principios que se consideran que más se cumplen en el quehacer de la Universidad. En su orden son: responsabilidad (34.5%), legalidad (32.6%) y transparencia (32%). Esto nos motiva a que nuestras actuaciones siempre se realicen desde la responsabilidad, la legalidad y transparencia, lo cual ha marcado la intencionalidad de esta gestión.

3. De los siguientes principios indique los 3 que considera que menos se cumplen en la Universidad.

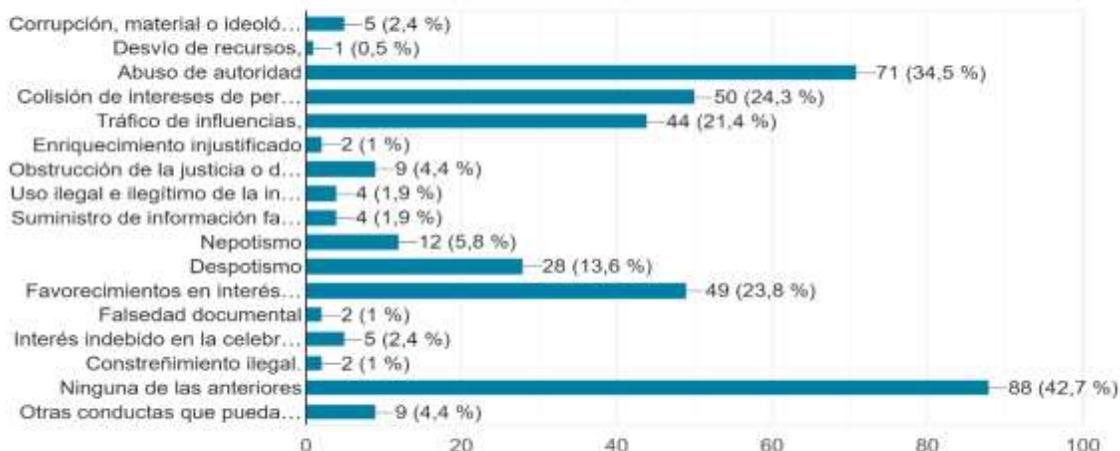
206 respuestas



De los principios que indica que menos se cumplen son: flexibilidad (38.3%), comunicación (36.9%) y equidad (30.1%). Esto genera grandes retos a las diferentes Unidades y determinar en qué espacios y procesos se debe fortalecer la flexibilidad, generar acciones comunicativas efectivas que garanticen el flujo de la información en los diferentes públicos y una participación democrática efectiva, pluralista, participativa, representativa, sobre la cual hemos insistido que debe fortalecerse en los procesos electorales internos.

4. De las siguientes conductas, elija hasta 3 que usted considere que se pueden presentar en la institución y requieren procesos permanentes de mejora

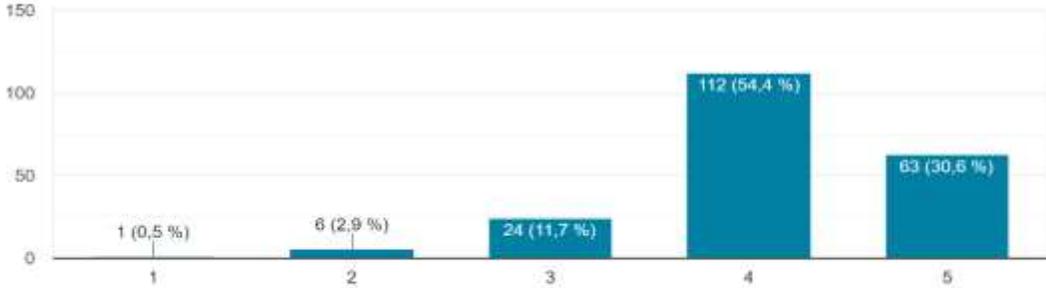
206 respuestas



En esta pregunta el 42.7% considera que ninguna de las alternativas propuestas constituyen un riesgo para la institución, el 34.5% considera que se pueden presentar abusos de autoridad, lo cual genera una alerta de mejora en las Unidades que corresponden para minimizar el mismo, el 24.3 % colisión de intereses de personas, lo cual puede poner en riesgo la primacía del interés general, esta también está en consonancia con lo que el 23.8% afirma sobre el riesgo del favorecimiento en interés particular; el 21.4% considera que el tráfico de influencias también puede ser un riesgo. Detectar los que acabamos de enunciar se constituye en un reto acorde con los principios de ética, legalidad, transparencia y responsabilidad se minimicen los mismos en beneficio de las buenas prácticas institucionales en todos sus aspectos.

5. ¿En términos generales, considera que los empleados de la Universidad tienen conciencia de un comportamiento adecuado con la legalidad, la ética, la transparencia?

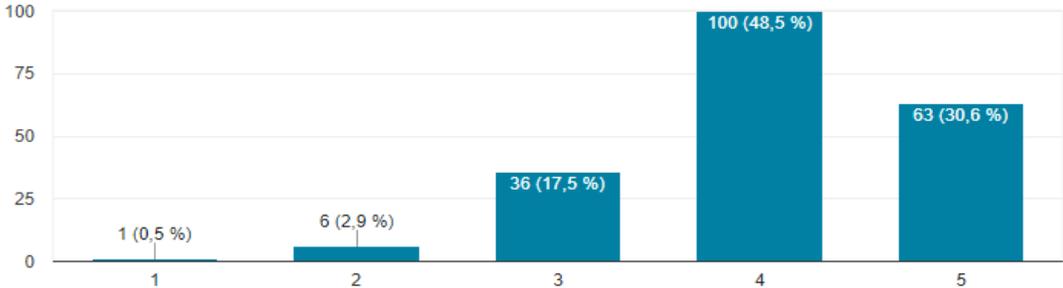
206 respuestas



En términos generales el 85% considera que los empleados de la Universidad tienen la conciencia de un comportamiento adecuado con la legalidad, la ética y la transparencia, lo cual motiva a la institución a continuar generando buenas prácticas para que ello sea evidente, notorio y coadyuve en el fortalecimiento institucional, con la implementación de buenas prácticas.

6. ¿Quiénes ejercen el gobierno institucional o sus representantes en los cargos directivos, en términos generales, se desempeñan con buenas prácticas, que generan confianza en los públicos de interés?

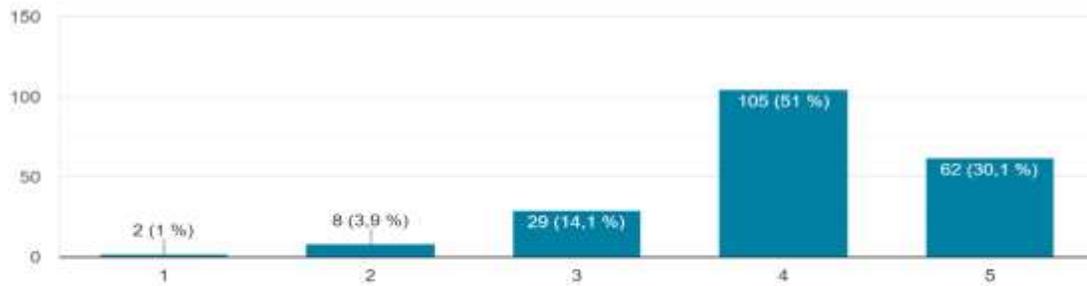
206 respuestas



En términos generales, el 84.5% considera que quienes ejercen el gobierno institucional (Consejo Superior y Rector General) y quienes ejercen cargos de dirección, desde su prácticas generan confianza en los públicos. Esto es consecuente con los principios de responsabilidad, transparencia, responsabilidad y ética ya enunciados anteriormente.

7. ¿Considera que las decisiones del Gobierno Institucional son efectivas para el desarrollo, proyección y crecimiento de la Universidad?

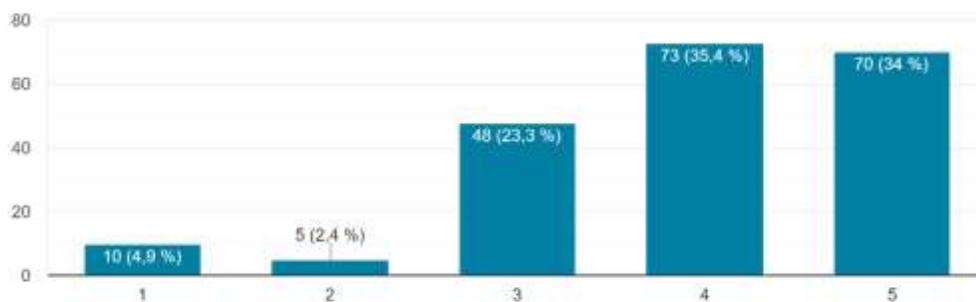
206 respuestas



En términos generales, el 81.1% considera que las decisiones del gobierno institucional (Consejo Superior, Rector General) y quienes los representan en los diferentes cargos de dirección son efectivas para el desarrollo, crecimiento y proyección institucional. Esto motiva a que quienes ejercen el gobierno institucional, lo realicen de la mejor manera, dando prelación al interés general y con decisiones oportunas, convenientes y pertinentes, pensando siempre en la Universidad.

8. ¿Se ha dado una difusión efectiva del Código de Buen Gobierno y Transparencia por parte de los diferentes estamentos institucionales y a nivel directivo en la Unidad en la cual usted está adscrito?

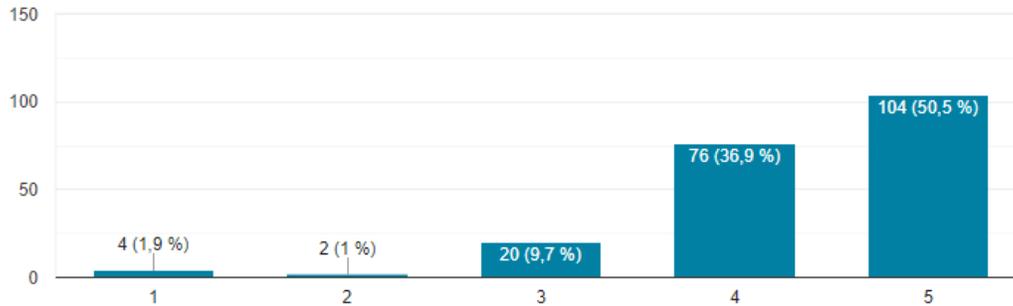
206 respuestas



En términos generales, el 69,4% considera que hay una difusión efectiva del Código de Buen Gobierno y Transparencia. No obstante, esto genera retos para que sea conocido por los líderes de Unidades y difundido efectivamente. Las diferentes Unidades responsables deberán generar estrategias efectivas de difusión, conocimiento y apropiación del mismo.

9. ¿Se ha formalizado la rendición de cuentas, en los diferentes niveles de la Universidad que dan cuenta real de la gestión institucional, lo cual genera confianza y credibilidad en los públicos internos y externos?

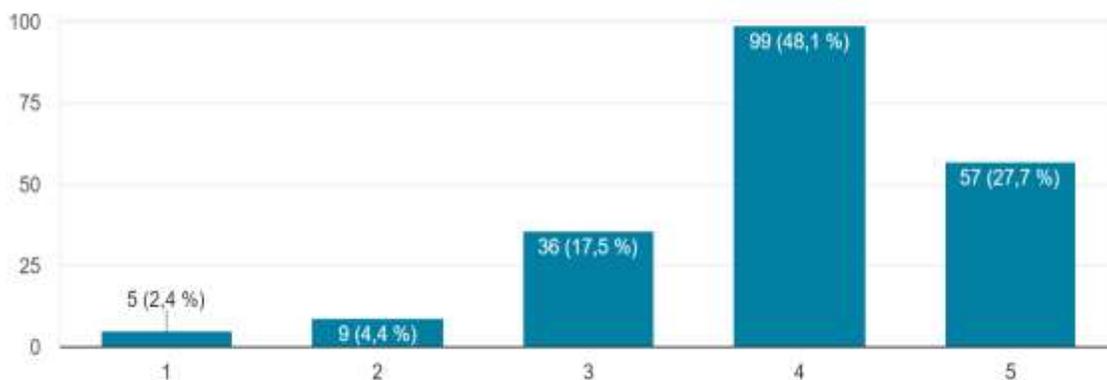
206 respuestas



En términos generales el 87.4% considera que la rendición de cuentas es un mecanismo efectivo para dar cuenta de la gestión institucional, generando confianza y credibilidad en los públicos internos y externos. No obstante, la Universidad tendrá el reto de que esta se realice de manera oportuna y adecuada como una expresión de la transparencia institucional.

10. ¿Considera que en los directivos de la Universidad hay coherencia de sus acciones con lo establecido en el Código de Buen Gobierno y Transparencia?

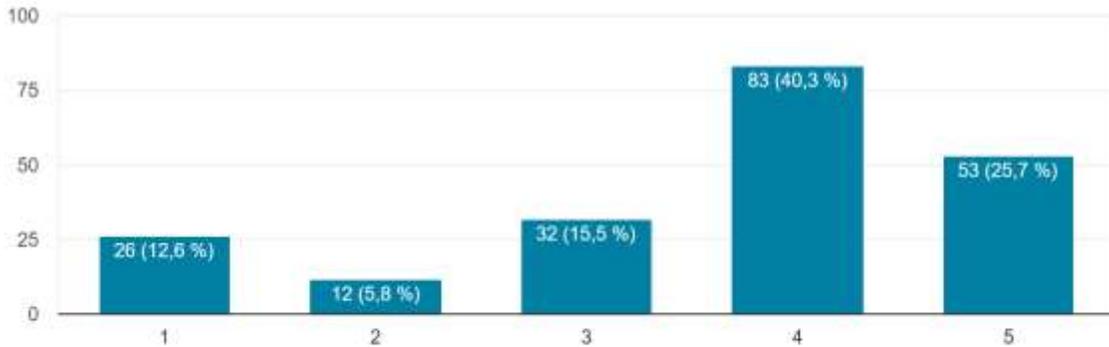
206 respuestas



En términos generales el 75.8% considera que si hay coherencia en las acciones de los directivos de la Universidad en relación con lo establecido en el Código de Buen Gobierno y Transparencia. No obstante, será deseable siempre que sea un común denominador en todos los empleados de la institución.

11. ¿El sistema de atención de PQRS (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias), para garantizar respuestas efectivas y oportunas, en la Universidad es efectivo?

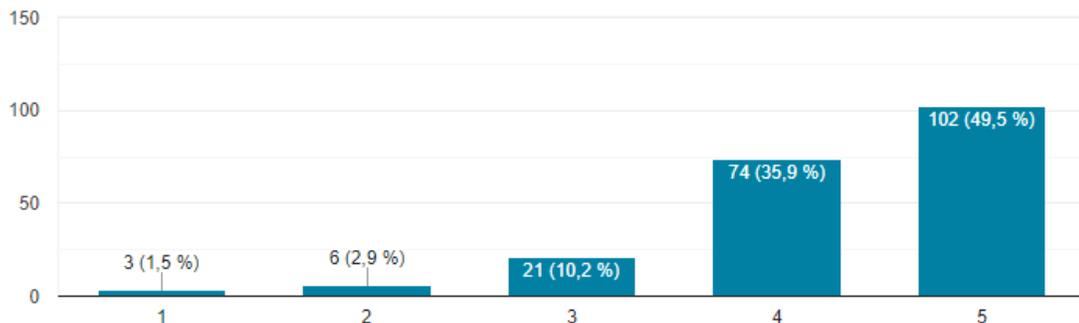
206 respuestas



En términos generales el 66% considera que hay atención efectiva y oportuna en la Universidad por sus diferentes canales de PQRS. No obstante, la coordinación del sistema de atención al usuario, deberá implementar acciones efectivas que conlleven, al final del proceso, la satisfacción del cliente. En las diferentes Unidades también deberán establecerse procedimientos de atención oportuna, pertinente y de fondo. A cualquier requerimiento deben darse respuestas a los usuarios y no meramente silencios.

12. ¿Considera que la universidad da a conocer por sus diferentes canales, impresos, digitales, entre otros, lo que acontece permanentemente en la organización y las decisiones que provienen de los diferentes órganos de gobierno (Consejo Superior, Rector General, Consejo Académico)?

206 respuestas



En términos generales el 85.4% considera que los diferentes públicos de la Universidad están permanentemente enterados de las decisiones que provienen de los órganos de gobierno: Rector General (resoluciones rectorales), Consejo Superior (Acuerdos superiores) y Consejo Académico (Acuerdos académicos). De igual manera hay

conocimiento, de lo que de manera relevante, acontece en la institución. No obstante, genera retos frente al flujo de la comunicación y que éste llegue a todos los públicos de manera oportuna y permanente.

13. En una propuesta de modificación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, exprese, hasta 3 puntos, que considere deban ser tenidos en cuenta, en una nueva actualización del mismo, en beneficio del gobierno institucional, las buenas prácticas y el bienestar general.

- No tengo aspectos para proponer, considero que debe hacerse más énfasis en lo que se tiene y hacer mayor **difusión**.
- Eficiencia operativa y eliminación de tareas no productivas, **Fortalecimiento de los mecanismos de control y auditoría**, Respuesta o **soluciones oportunas a los requerimientos** o situaciones.
- Análisis de **eficacia de los comités instaurados**. 2. Incluir **condiciones para el nombramiento del rector**.
- Más **seguimiento y control en el ejercicio de la autoridad**; se presentan comportamientos inadecuados por parte de algunos directivos frente a sus subalternos: abuso de autoridad, maltrato verbal, discriminación. **Vigilar, custodiar el carácter fundacional de la Universidad**; es el carácter diferenciador que determina nuestra identidad. No caben narrativas que inserten modas ideológicas que son propias de otros contextos."
- **Dar a conocer los resultados de convocatorias de investigación de forma transparente**.
- **Trabajar en mejorar la comunicación a nivel interno entre las dependencias de la universidad**. Esta comunicación existe, pero considero que puede mejorar mucho más para facilitar y afianzar los procesos de la universidad.
- **Consideren la duración prolongada en el cargo de Decanas, Decanos y Jefes de programas, Directores, Vicerrectorías. Demasiado tiempo en un cargo crea corrupción**.
- **La selección de personal debe ser más rigurosa y no permitir contrataciones por convicciones ideológicas** de fe católica o cristiana, no permitir la selección y vinculación laboral de familiares de directivos, empleados y de la Congregación de los Terciarios Capuchinos. Se debe aprender de los errores del pasado."
- **Divulgación, buenas prácticas**, manejo de nuevas tecnologías
- Creería que se debe tener en cuenta la **inteligencia artificial como impacta el código de buen gobierno**.

- "Establecer **políticas claras y detalladas sobre la gestión y divulgación de los recursos financieros de la universidad**. Esto incluye la publicación periódica de informes financieros, presupuestos anuales, auditorías internas y externas, y el seguimiento de los gastos en proyectos y programas específicos.
- **Mejora en la comunicación**
- Deberían quedar claros los límites de ciertas dependencias, por ejemplo, la Secretaría General no debería intervenir en asuntos académicos; debería haber alguna sanción cuando los funcionarios, especialmente del área administrativa, tratan de favorecer a otros empleados generando mal ambiente de trabajo; debería quedar claro qué sucede con las personas que están trabajando en la universidad y no pueden pensionarse, pero tampoco dan mayor aporte con su trabajo.
- **Garantizar la transparencia, equidad y la gobernanza**
- **La articulación entre unidades y de unidades a docencia**
- **Fortalecer o mayor rigurosidad con el asunto de internacionalización de la Extensión en los programas y en la comunicación con la Universidad** (sigue siendo algo complejo comunicarse telefónicamente con las diferentes unidades).
- **Intereses particulares**
- 1. **Manejo de crisis mediática y vocería institucional ante medios de comunicación** o respuesta a autoridades. 2. Gestión de comunicaciones anónimas haciendo denuncias o manifestando inconformidades que afecten el buen nombre de la Institución y de sus miembros.
- **Promover una cultura de integridad y responsabilidad y implementación de auditorías regulares**
- **Selección de personal** (directivos Tráfico de Influencias y transparencia).
- **Las formas de acceder a contratos de año calendario y año académico para los docentes ya que se asignan por preferencia**, esto hace perder la credibilidad en los procesos y en los directivos.
- **Rendición de cuentas claras.**
- Establecer o mejorar **mecanismos de supervisión independientes** que garanticen que las políticas y decisiones adoptadas se cumplan de manera efectiva. La rendición de cuentas debe ser un proceso continuo y debe incluir informes regulares y evaluaciones externas para garantizar que el gobierno institucional esté alineado con las mejores prácticas y estándares éticos.

- **Definición específica de roles y funciones de cada una de las entidades y sub-unidades (por así llamarlo);** Verificación de las particularidades de los programas que alimentan la generalidad del buen gobierno.
- **Tener en cuenta los conocimientos y capacidades de cada profesional para proyectar su carga.**
- **Generar una curva de aprendizaje para dar mantenimiento y mejora a los procesos y no caer en reprocesos por falta de conocimiento.**
- **Reconocer las funciones de cada uno de los estamentos como consejos, Comités, entre otros para poder llevar a cabo procesos adecuados** teniendo en cuenta las asesorías de los grupos partícipes de estos y llevar a buen término las acciones respectivas (no se escuchan muchas veces las propuestas o recomendaciones)"
- **Fortalecimiento de la Auditoría Interna: Crear un órgano de auditoría interna más robusto e independiente,** que pueda supervisar de manera efectiva la implementación de las políticas del Código de Buen Gobierno y asegurar el cumplimiento de las normas establecidas.
- **Actualización Continua: Establecer un proceso periódico de revisión y actualización del código para adaptarlo a las nuevas realidades sociales, tecnológicas y normativas,** garantizando que el documento siempre esté alineado con las mejores prácticas de gobernanza.
- **Capacitación en Buen Gobierno: Implementar programas de formación continua para los directivos y personal administrativo sobre las mejores prácticas de buen gobierno,** con el fin de asegurar que todos comprendan y apliquen adecuadamente los principios del código en su trabajo diario.
- **Mayor Inclusión de la Comunidad Académica:** Implementar mecanismos que permitan una mayor participación de estudiantes, profesores y personal administrativo en la toma de decisiones importantes, asegurando que sus voces sean escuchadas y consideradas en los procesos de gobernanza.
- **Transparencia en la Comunicación:** Mejorar la transparencia en la comunicación de decisiones y políticas institucionales, asegurando que la información esté disponible y sea comprensible para todos los miembros de la comunidad universitaria.
- **Ética y Responsabilidad Social: Incluir principios más específicos sobre la ética y la responsabilidad social que orienten a los directivos y empleados en su actuar,** promoviendo un comportamiento alineado con los valores de la institución."

- **Desarrollo de Mecanismos de Evaluación y Mejora Continua**
- **Modificar edad de retiro forzoso hasta 70 años como en lo público**, sanciones a unidades que incumplen, tareas a gestión humana que es la que más incumple el código
- Es muy funcional
- No tengo ninguna para mí son excelentes en todo
- **Debe existir una línea ética donde el empleado manifieste abiertamente aquello que considere que va en contravía del Buen Gobierno** (en este punto se debe respetar la privacidad de la persona para evitar represalias futuras - no confundir con asuntos de convivencia laboral).
- Comunicación, confianza
- La relación entre colegas
- **Evaluación a directivas (direcciones de programa y decanaturas) por parte de docentes**
- Charlas para identificar aspectos que se pueden presentar en la cotidianidad y que tal vez se puedan confundir, por ejemplo, abuso de autoridad puede confundirse con acoso laboral (del cual ya tuvimos charlas)
- Los Centros regionales deberían contar con un asesor jurídico y que haga las veces de secretario general regional.
- Considero que el Código de Buen Gobierno actual abarca todos los elementos necesarios.
- **"1. Incentivar positivamente la participación de los diferentes actores institucionales con una promoción más cercana y motivante.2. Aumentar y promocionar los canales de recepción de PQRS para que las voces de la comunidad puedan ser escuchadas con justicia."**
- Regulación de los recursos. **Meritocracia en la asignación de puestos.**
- Se deben adicionar **como valores o principios** el compromiso que todos asumimos como miembros de la comunidad universitaria, **el respeto como seres humanos** para conmigo y hacia los demás con creencias e ideologías **y la solidaridad** como pilar importante para el trabajo en equipo.

- **Revisión de tiempos asignados a los docentes**, especialmente en descargas para acompañamiento para docencia indirecta, la cual adolece de tiempos prudenciales para tan exigente labor. - Revisar el nivel de exigencia y calidad de acompañamiento que tienen los docentes de posgrados, lo cual convoca a un análisis de un diferencial salarial con respecto a pregrados. Derecho de los docentes a la inclusión en los procesos de investigación institucional, no coaccionada por presentación de productos, más bien con el compromiso con el conocimiento y la ciencia.
- "1. **Buen liderazgo por parte de los directivos** 2. **Amabilidad y ética en algunas dependencias** (da susto ir a investigación) 3. **Ética en el ejercicio docente** (se escuchan en algunos docentes expresiones vulgares referidas a los estudiantes o entre los mismos docentes) "
- **Para la eficiencia en la gestión acortar algunos trámites de los estudiantes**
- **Comunicación asertiva, respeto de la desconexión laboral, buen trato**
- Robin Sharma habla sobre el liderazgo y nos explica como cada persona desde su cargo puede ayudar al crecimiento de la empresa, cuando una persona no escucha a sus colaboradores en cada área y no valora sus ideas y puntos de vista y solo actúa a su parecer pues en realidad no se ejerce una buena práctica e incluso de deja asesorar mal.
- **Mayor y real participación de estudiantes en los órganos administrativos.**
- Las recientes sedes adquiridas por la universidad son inmuebles de 2 niveles. Deben propender por la facilidad de utilización de las mismas por personas con discapacidades o movilidad reducida"
- **Las estrategias de evaluación y de revisión del cumplimiento de los mandos medios.**
- Mayor independencia de los coordinadores/ Directores de programa en la realización de las evaluaciones de desempeño.
- **Tener mejor comunicación entre todos los estamentos** de toda la comunidad universitaria
- "1. **Participación de los Colaboradores: Establecer canales claros para la participación de los Colaboradores en la toma de decisiones.**2. **Ética Pública: Implementar un código de conducta estricto para funcionarios y protocolos para denunciar irregularidades.**
- **Capacitación Continua: Fomentar programas de capacitación en ética y transparencia para todos los funcionarios.**

- **Fortalecer el buen trato y la cordialidad**
- Comunicación responsabilidad
- Inclusión, participación y permanencia
- Me parece que tiene lo alcances que se necesitan para **hacer buenas prácticas**.
- "Fortalecimiento de una cultura de participación y representación: Incluir mecanismos claros y efectivos que aseguren la participación activa de todos los estamentos de la universidad.
- **Transparencia en la Gestión: Tanto a nivel financiero como administrativo. Que permita decisiones justas, transparentes y equitativas**
- **Implementación de Políticas de Sostenibilidad: Incorporar lineamientos específicos que promuevan la sostenibilidad en todas las actividades institucionales, asegurando que las decisiones y prácticas de la universidad estén alineadas con el respeto al medio ambiente y el bienestar de la comunidad. Esto incluiría la adopción de políticas de uso eficiente de recursos, reducción de la huella ecológica, y el impulso de iniciativas que contribuyan al desarrollo sostenible dentro y fuera de la institución.**
- Actualización continua de casos o situaciones nuevas.
- **Mejorar el proceso de evaluación docente**
- Favorecimiento de cargos
- **Realizar los ajustes necesarios de conformidad con el ciclo PHVA, especialmente en lo que se relaciona con la gestión del riesgo.**
- **Las decisiones referidas a uso de presupuestos en investigaciones, términos de referencia de las convocatorias y aprobaciones de proyectos podrían ser analizados teniendo en cuenta opiniones de líderes de grupo de investigación, quienes conocen las inquietudes de los investigadores.**
- Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social del personal
- **Me parece que el código está bien establecido, es una apuesta institucional que viene movilizando una cultura de transparencia en las acciones del personal de la institución.**
- **"Revisar el ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO, especialmente en el apartado que reza ""Quienes tengan responsabilidades de liderazgo**

deberán fomentar el buen trato a sus equipos de trabajo y evitar cualquier expresión, así sea leve, de acoso laboral". La institución está enterada oficialmente de lo que ocurre por ejemplo en la Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar, sin embargo, las directivas continúan y sus prácticas de buen trato no se ven reflejadas en su quehacer cotidiano

- ¿Qué garantías existen para que quienes lideran los procesos puedan hacerlo de una manera respetuosa y desde un trato digno con los colaboradores o empleados?
- ¿Por qué desde la institución se prefiere mover al docente de Facultad en lugar de corregir al directivo? ¿Qué mensaje le entregan a la comunidad cuando protegen al directivo violento?"
- **Capacitar a los docentes y empleados en habilidades blandas**
- Realizar encuestas de satisfacción entre los miembros de la comunidad educativa. De manera regular.
- **Garantizar mayor trabajo para generar flexibilidad.**
- Es importante mejorar la **comunicación entre unidades**, para lograr mejor resultados colectivos y es relevante ser un poco más flexibles con las situaciones particulares que se presentan cotidianamente.
- **Sugiero fortalecer en toda la comunidad universitaria el tema de igualdad y equidad de género**
- Reformulación de las responsabilidades y tiempos en el ejercicio docente e investigativo teniendo en cuenta los contextos de las sedes
- Flexibilidad, comunicación, Toma de decisiones
- Orientación al servicio, sentido de pertenencia y eficacia en los procesos
- **1. Mejor comunicación en la organización 2. Cumplir con la filosofía amigona. 3. Tener en cuenta a los docentes y sus necesidades reales**
- Comunicación oportuna. Evaluación de la labor conforme a la norma.
- **Promoción de los empleados de acuerdo a sus capacidades, asignaciones y buen trabajo.** Realizar reconocimiento de las personas que se involucran en los procesos aún sabiendo que no se cuenta con toda la ayuda del equipo de trabajo, diferenciar y premiar a quien si está haciendo las cosas bien.
- Burnout

- **Inclusión de todos los actores de la comunidad**
- El capítulo VII Bienestar Institucional, al ser tan corto no queda claro que se hará
- Despotismo
- **Manejo de los medios y métodos de comunicación**
- Articular bien los procesos para que todo el mundo pueda entenderlos, mejorar la tramitología, respetar las funciones de cada área la cual tiene un jefe y es el quien debe orientar.
- Se deben **promover los Centros de Escucha y Mediación Universitaria** para la Gestión de los Conflictos.
- "Que se cumpla en todas las instancias de la institución la política de las personas que se pensionan sin excepción su retiro, eso permite que las personas que están en crecimiento en la institución puedan tener su oportunidad y ascenso en la universidad. Que los estímulos a los empleados se establezcan a partir de los 10 años de servicio a la institución es importante ese tiempo. Que se mejore la política para los docentes que están cualificados como Doctores, que garantice su permanencia o política de retención en los programas, más aún si dentro del plan de desarrollo está mantener la acreditación de cada programa y la institucional e igual mantener la clasificación de los grupos de investigación en Minciencias también sería un estímulo para los Doctores en cada programa."
- Estamos cansados del lenguaje inclusivo y del feminismo en la Universidad.
- Reconocimiento de mérito por su trabajo a colaboradores de la institución con menos de 5 años, Visitas de las diferentes áreas de los Centros regionales a la sede Medellín.
- Flexibilidad
- Ponerle límites al tema de género en la Universidad. Se han vuelto monotemáticas, dejar de ser colonizados por los discursos UDEA, que no hacen parte de nuestra esencia institucional. Qué vergüenza de inducción de docentes. Esperábamos más de la nueva Vicerrectora de Docencia.
- **Procesos de selección de personal transparentes.** Con solo decir en el proceso que es feminista, ya está contratado en la Universidad.
- Canales de comunicación continuos con los diferentes representantes.
- **Manejo del conflicto, convivencia, unidad, humanidad.**

- Primero, considero que se puede **fortalecer la participación democrática** buscando otras formas, se deben establecer mecanismos más claros de comunicación, no del código de buen gobierno si no de procesos institucionales.
- Por el momento no encuentro elementos adicionales que se deban considerar en actualizaciones futuras.
- Socializarlo más con la comunidad educativa el Código de Buen Gobierno
- Solo una observación, hay discusiones interesantes que ponen de manifiesto la importancia de hablar de equidad no de inclusión. Creo que no se trata de incluir más puntos o diferentes, es promover el cumplimiento de lo ya establecido.
- La buena gestión, el debido proceso, las claras indicaciones
- **La participación de otros grupos de interés**
- Organizar reuniones periódicas con el personal en grupos para recto alimentación de cómo funciona, el Código de Buen Gobierno y Transparencia la equidad y el respeto absoluto por la diversidad y reconocimiento de los otros en su condición particular.
- Más precisión en el ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Sistema de seguimiento y evaluación del desempeño.
- En el ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO.... "Son representaciones estamentarias: el representante de los directivos académicos, los de los docentes, estudiantes, graduados; todos estos elegidos de manera democrática y directa por cada uno de los estamentos conforme con los procesos electorales determinados internamente..." En aras de favorecer la representatividad, se debería considerar que los representantes no sean las mismas personas, en diversa calidad, es decir, una misma persona representa a los docentes, en otro periodo la misma persona representa los graduados, en otra oportunidad representa a los directivos académicos, en el mismo órgano colegiado.
- Fortalecimiento de los mecanismos de participación democrática
- "-Fortalecer la comunicación efectiva y el servicio al cliente, con los cambios de la telefonía al sistema de diademas en los computadores son pocas las áreas que realmente contestan las llamadas, normalmente se retrasan los procesos y no recibimos orientación oportuna porque al final toca ir presencialmente a buscar a las personas. No contestan los teléfonos. Actualizar los procesos, ya que los mismos son obsoletos y demorados, cosas que pueden automatizarse y tener mediaciones tecnológicas, en esta Universidad se demoran una eternidad, por ejemplo, la entrega de una carta laboral que un sistema automatizado podría hacer, toca esperarla 15 días hábiles porque la chica encargada de ello se

encuentra saturada. Trabajar interdisciplinariamente (y no como islas) y capacitar a las personas en procesos de recolección, manejo y entrega de información; es decir, cuando se requiere orientación o información las diversas áreas, desconocen los procedimientos y lo hacen voltear a uno innecesariamente, o brindan información contradictoria que al final entorpece más los procesos que manejamos."

- **Se debería promover que todos los funcionarios de la Universidad recibieran una evaluación de desempeño con metodología a 360°** que consiste en que todos los actores (internos y externos) que interactúan con sus funciones, puedan valorar su ejercicio laboral y establecer esa evaluación con la metodología propia de esta modalidad; pues hasta donde tengo entendido sólo los jefes directos y algunos pares los evalúan.
- **Es importante darle fuerza a los estamentos institucionales en la toma de decisiones**
- Tráfico de influencias, transparencia en la contratación, exceso de poder de jefes
- **Rediseñar el modelo de evaluación de desempeño.**
- **Definir los mecanismos que evidencien la evolución de las condiciones de calidad de los programas. (Repositorios de información cualitativa y cuantitativa).**
- **Claridad entre los roles de las decanaturas y los programas.**
- Diversidad de oportunidades, escuchar al otro, decidir con ecuanimidad.
- Equidad para docentes, Meritocracia Real, Flexibilidad
- No tengo ninguna propuesta hasta el momento.
- Que haya más vigilancia, análisis y acompañamiento en los movimientos o promociones.
- Aunque al parecer sí se hace seguimiento, sería muy bueno que se determinara un comité o unos responsables del seguimiento juicioso a los aportes que se hacen aquí.
- **Trabajo con pares internacionales**
- **El Código del Buen Gobierno está muy bien organizado, redactado y es muy comprensible; se debe tener en cuenta en forma pronta y efectiva, las sanciones al incumplimiento de éstas, que permitan ratificar las leyes o disposiciones expuestas en el Código, incluyendo a sus diferentes órganos de gobierno.**

- Coherencia
- Fortalecer la cortesía entre compañeros, la cortesía es fundamental para crear un clima laboral sano y provechoso
- "Fortalecimiento de mecanismos de participación estudiantil:
- Aunque el código menciona la representación estudiantil en algunos órganos de gobierno, se podría mejorar ampliando y detallando más los mecanismos de participación estudiantil en la toma de decisiones institucionales. Se podrían incluir más espacios formales para que los estudiantes expresen sus opiniones, propuestas y preocupaciones sobre asuntos académicos y administrativos. Esto podría incluir la creación de un consejo estudiantil con mayor peso en las decisiones institucionales o la implementación de consultas periódicas a toda la comunidad estudiantil sobre temas clave.
- **Desarrollo de políticas más robustas de sostenibilidad ambiental:**
- El código actual no aborda en profundidad el compromiso de la universidad con la sostenibilidad ambiental. **Se podría mejorar incluyendo una sección específica sobre políticas y prácticas de sostenibilidad**, que abarque aspectos como la reducción de la huella de carbono de la institución, la gestión eficiente de recursos, la promoción de energías renovables, y la incorporación de la educación ambiental en los programas académicos. Esto no solo mejoraría la responsabilidad social de la universidad, sino que también la alinearía con las tendencias globales en educación superior.
- **Fortalecimiento de las políticas de diversidad e inclusión:** Aunque el código menciona brevemente la no discriminación, se podría mejorar desarrollando políticas más detalladas y proactivas para promover la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la institución. Esto podría incluir estrategias específicas para aumentar la diversidad en el cuerpo docente y administrativo, programas de apoyo para estudiantes de grupos subrepresentados, políticas de accesibilidad para personas con discapacidades, y la promoción de un ambiente de respeto y valoración de la diversidad cultural, étnica, de género y de orientación sexual. También se podrían establecer metas concretas y medibles en términos de diversidad e inclusión, con mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas."
- **Velar porque las solicitudes se cumplan**, especialmente los casos que se comparten con algunos estamentos o comités, como por ejemplo con convivencia laboral y gestión humana,
- Revisar el apartado del retiro por jubilación. No queda claro cuál es el procedimiento con las personas que no se jubilan, pero reciben bono pensional.

- 1. Tiempos de transición para el personal pensionado. 2. Elaborar formatos para algunos procesos internos de auditoría y generar consecutivos para evitar favoritismos en las solicitudes institucionales.
- 1. Inteligibilidad del código, ya que es un texto demasiado extenso y poco amigable para la apropiación. 2. Componente de participación, entendida más allá de la presencia en las socializaciones o instancias. 3. Gobernanza: el código debe reflejar con claridad las dinámicas a través de las cuales la universidad se organiza y dinamiza sus decisiones. 4. Estructura de código. El texto debe ajustarse a la forma y gramática de un código y cumplir con su propósito de orientación.
- Deben ser tenidos en cuenta y realizar un mayor énfasis en la transparencia, equidad y flexibilidad y obstrucción de los procedimientos internos.
- Descripción detallada del manejo y trato del recurso humano, por parte de los directivos de la institución
- Reconocimiento por méritos, trabajo en equipo, ética
- 1. Mejorar la comunicación entre las sedes para consolidar una base de datos de proveedores que permita asegurar la calidad y los beneficios de compras a escala. 2. Autonomía a las sedes para compras hasta determinado valor.
- Vigilancia y supervisión a la tiranía
- Mayor participación de los estudiantes en la construcción de un buen gobierno
- Revisión en la nivelación de salarios, especialmente, en los directivos de la Institución.
- Mejor comunicación
- **Considero que el seguimiento y la evaluación del desempeño de debe aplicar en todas las vías.**
- la comunicación, la eficiencia y evitar el abuso del cargo
- Considero que es completo
- **Seguir mejorando la comunicación con los Centros Regionales, se viene haciendo, hay que garantizar que se mantenga**
- **Considero que el actual Código de Buen Gobierno y Transparencia posee las disposiciones necesarias para que se pueda ejercer una gestión integra de gobernanza en el la Universidad Católica Luis Amigó.**

- Se debe tener en cuenta la dinámica diversa de cada uno de los centros regionales; en ciertos aspectos no es coherente generalizar las acciones dadas las diferencias culturales, políticas y sociales
- Seguir trabajando por la legalidad de los procesos, que hasta ahora lo hacen muy bien.
- Gobernanza, Participación, Comunicación
- Establecimiento de Procedimientos de Evaluación y Mejora Continua, Desarrollo de Políticas de Gestión de Riesgos,
- Respuestas más rápidas - Comunicación efectiva con los Centros Regionales
- **Se deben mejorar procesos administrativos, académicos, rutas de orientación y atención a los usuarios y públicos de interés**
- Crear espacios de participación activa para todos los miembros de la universidad.
- "Mejora de la Comunicación Institucional: Implementar mecanismos de comunicación más efectivos y accesibles entre los distintos órganos de gobierno y los miembros de la comunidad educativa. Esto podría incluir la creación de plataformas digitales que faciliten la difusión de información relevante de manera oportuna y transparente, así como la implementación de espacios periódicos de diálogo y retroalimentación. Descentralización de Procesos Administrativos: Delegar funciones y decisiones a niveles administrativos más bajos, reduciendo la centralización excesiva y agilizando los procesos internos. Esto podría incluir la creación de comités descentralizados para la toma de decisiones en áreas clave, permitiendo una respuesta más rápida a las necesidades emergentes. Flexibilización Financiera en las Matrículas: Introducir políticas de flexibilización financiera para las matrículas, como planes de pago personalizados, descuentos por pago anticipado, o la creación de un fondo de apoyo financiero para estudiantes con dificultades económicas."
- Debería haber un procedimiento estructurado para el cambio de contrato para los que llevamos varios años en la universidad, en mi caso, llevo 9 años en la universidad, pero todo este tiempo he estado con contrato semestral.
- **socialización constante, divulgación y claridad**
- Participación ciudadana: Promover la participación activa de estudiantes, docentes, egresados y demás miembros de la comunidad universitaria en los procesos de toma de decisiones a través de mecanismos de consulta y representación.

- **"Fortalecimiento de la Participación Ciudadana:** Incluir mecanismos que promuevan la participación activa de los empleados en la toma de decisiones institucionales, como la creación de foros públicos y la consulta de opiniones sobre políticas específicas. Esto no solo aumentaría la transparencia, sino que también fomentaría un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia las decisiones de la universidad. Implementación de Tecnologías para la Transparencia: Establecer un sistema de gestión de datos abierto que permita a los empleados acceder fácilmente a información sobre gastos, presupuestos y proyectos en curso. El uso de plataformas digitales para la divulgación de información y la rendición de cuentas contribuiría a reducir la corrupción y a mejorar la confianza en las instituciones.
- El tráfico de influencia, la transparencia en las decisiones.
- Comunicación - Participación - Evitar Reprocesos
- Equidad en términos de contratación, considerando experiencia y antigüedad, no solo por intereses o cercanías personales. Evaluación equitativa.
- "No se tiene presente ni se manejan los siguientes puntos a mi parecer; SEGUNDO. Como Universidad Católica, la Institución se compromete a ser ejemplo de transparencia, TERCERO. Un Buen Gobierno es la formalización pública que establece la Universidad Católica Luis Amigó para cumplir con su misión, con criterios de buena gestión, lealtad y probidad de los miembros que deben tomar decisiones de impacto, en condiciones de supervisión, transparencia, comunicación, legalidad, participación, equidad, eficacia, inclusión, integridad, flexibilidad, adaptabilidad, pedagogía, entre otros, OCTAVO. La Universidad Católica Luis Amigó promueve el ejercicio ético como herramienta de transparencia en la gestión de los debidos procesos que corresponden a cada una de sus instancias y miembros.
- Fortalecimiento de la Transparencia de los procesos. 2. Capacitación en buenas prácticas de gestión y buen obrar. 3. Establecer Indicadores claros de Desempeño y Cumplimiento del código de buen gobierno.
- Plan de mejora/estrategias desde lo que arroja en la Unidad (que esta no la conozcan fuera de las personas que les atañe); el tráfico de influencias y el despotismo.
- **Inclusión, derechos LGBTI**
- Revisar normar para evitar nepotismo, Revisar normas para evitar tráfico de influencias
- **Lealtad en todos los sentidos; amor por la Institución y trabajo en equipo.**

- **Implementar mecanismos más rigurosos para la autoevaluación y autorregulación en las gestiones de calidad académica y administrativa.** Este punto refuerza la importancia de un sistema de gestión que facilite la supervisión continua, la mejora de los servicios y atención al usuario ofrecidos por la universidad, alineándose con la misión y visión institucional
- tema ambiental y aprovechamiento de recursos
- "1. Revisar los procesos de contratación, dado que en el centro regional Manizales se tienen contratados familiares de empleados de rangos altos 2. Contratación de proveedores o concesionarios, muchos no cumplen con los requerimientos. 3. Controlar el poder que algunos miembros, Comité directivo del Centro Regional cree que tiene. Estatutariamente hay muchos coordinadores de programas que no deberían estar en el comité directivo. "
- **Dar a conocer el Código de Gobierno** de manera puntual a los diferentes equipos de trabajo, con encuentros experienciales y reflexivos para generar mayor impacto y sentido de pertenencia
- Buena gestión, tiempos de directivos
- **Información más gráfica y amena, fortalecer las estrategias de cuidado de la salud mental y bienestar de la población académica**
- Contratación reciente
- "Que los decanos no sean quienes nombren a los docentes de tiempo indefinido, esto debe ser por antigüedad y meritocracia no por amiguismo.
- Tener en cuenta no sobrecargar al docente de tareas administrativas
- **Buenas prácticas directivas**
- Impulsar la participación democrática en los diferentes estamentos, en especial, en el estudiantil; impulsar procesos de selección transparente en la contratación y promover la divulgación del Código de Buen Gobierno y Transparencia
- **Es necesario un mecanismo de derecho disciplinario expedito para la investigación, juzgamiento y sanción de docentes y administrativos** frente a presuntas faltas cometidas con ocasión y relación con el servicio.
- **Seguridad en la información (teniendo en cuenta riesgos de las nuevas tecnologías- IA).**

14. Indique hasta 3 aspectos positivos del Código de Buen Gobierno Transparencia.

- **Inclusión, Legalidad, Flexibilidad**
- **Regula, es claro y motiva al registro de las actividades.**
- **Regulación. Publicidad. Transparencia.**
- **Es una herramienta prometedora para generar confianza, transparencia y responsabilidad.**
- **La permanente información de cómo va la universidad con la implementación de este Código**
- Preocupación por su evaluación; mayor difusión y comunicación; interés en la mejora continua
- Mejora, oportunidad
- **Permite integrar PEI, el sistema de aseguramiento de la calidad. La rendición de cuentas que permite la transparencia en el proceso.**
- **Al adherirse a los principios del buen gobierno, las organizaciones pueden mejorar sus procesos de toma de decisiones.** El código promueve la participación activa de diferentes partes interesadas y asegura que las decisiones sean tomadas de manera ética, informada y con un enfoque en el interés a largo plazo de la organización
- **Se aplica en toda la universidad**
- **Da lineamientos para el ejercicio transparente y justo de la gestión institucional**
- **Se intenta recuperar la identidad institucional; hay indicaciones frente a las funciones de algunas dependencias**
- **Participación, Pertinencia, Legalidad**
- Transparencia en la toma de decisiones; impulsa la confianza en la comunidad; promueve un entorno más justo y eficiente.
- **Transparencia y autoevaluación**

- **Que busque fortalecer los valores y principios éticos. La existencia del sistema de atención al ciudadano.**
- **Supervisión de la gestión, buena difusión**
- **Delimita los marcos de acción de los miembros de la Universidad dentro de la ética, la transparencia y la legalidad.** Asume posturas frente a posibles conflictos de intereses y tráfico de influencias. Brinda orientaciones frente al uso y la gestión adecuada de los recursos.
- **Mejora en la Gobernanza y la Eficiencia Operativa.**
- **Lineamiento Institucional, control al nepotismo y es de obligatorio cumplimiento.**
- se ha iniciado una política de difusión que hace muy positivo el proceso
- **Confianza, imagen**
- **El Código establece principios claros y sólidos que promueven la ética y la integridad en la gestión institucional,** asegurando que todas las acciones y decisiones estén alineadas con valores éticos, lo que fortalece la confianza y credibilidad de la institución. 2. El Código garantiza que la información relevante sobre la gestión institucional, incluidos aspectos financieros, decisiones estratégicas y resultados, sea accesible y clara para todos los interesados, lo que contribuye a una cultura de apertura y responsabilidad.
- Inclusión
- Se tiene como soporte ante eventualidades que surjan; evoca el ideal de la Universidad y su proyección (se tiene una luz de hacia dónde pretende ir o ubicarse); es algo que no es definitivo (es orgánico) y se va modificando acorde a las necesidades y hallazgos.
- Actualmente se están dando actualización por correo que permiten que sea del conocimiento de todos este Código de Buen Gobierno (lastimosamente algunos no los leen o no los aplican por otras directrices). - Busca la equidad. - Está reconociendo valores y principios que deberían ser por lógica comunes pero las personas lo olvidan.
- 1. Responsabilidad Social Institucional; 2. Compromiso con la Calidad Educativa;
- **Compromiso con la Transparencia:** El código establece un marco claro para la transparencia en la gestión institucional, garantizando que las decisiones y acciones del gobierno universitario sean accesibles y comprensibles para toda la comunidad. Fomento de la Participación Democrática: Promueve la participación activa de diferentes actores dentro de la universidad, incluyendo a estudiantes,

docentes y personal administrativo, en la toma de decisiones, lo que refuerza un ambiente de gobernanza inclusiva y participativa. Ética y Buenas Prácticas: Se centra en la promoción de valores éticos y buenas prácticas en todas las áreas de la gestión universitaria, asegurando que las acciones de la institución estén alineadas con principios morales sólidos.

- Eficacia, responsabilidad y equidad
- Deseos de mejora, autorregulación, legalidad y transparencia
- **Permite conocer lo que sucede realmente en la Universidad**
- **Armonía, mejor - estar, amigonismo**
- Todo tiene un buen manejo
- 1. La existencia de un documento completo que da línea al respecto. 2. Fomento de la Ética y los Valores Institucionales. 3. Mejora en la Gobernanza y Toma de Decisiones
- **Inclusión, buena gestión, legalidad**
- Ayuda a mantener la armonía institucional; vela por los buenos comportamientos y orienta la gestión de la universidad
- Socialización del mismo. - Algunas personas lo respetan
- La comunicación, La promulgación de actividades y el acompañamiento
- El compromiso de las directivas por el crecimiento regional de la Universidad
- Claridad, transparencia y legitimidad de los procesos
- Comunicaciones, gestión
- **Está alineado con las disposiciones legales que competen. 2. Se encuentra alineado con las necesidades funcionales y administrativas de la institución.**
- Comunicación. Eficacia.
- Como aspectos positivos puedo destacar: la socialización en donde nos dan a conocer todos los factores institucionales, como acreditación, plan de desarrollo, gestión de las diferentes áreas, entre otras.

- **Es positiva, convoca aperturas al cambio en pro del bienestar de la comunidad amigoniana**
- Veracidad, transparencia y oportunidad
- 1. Excelente difusión 2. Liderazgo 3. Normatividad al día
- **Políticas claras, procesos adecuados, coherencia institucional**
- Respeto, Transparencia, Buen Ambiente laboral
- Legalidad, democracia, vigilancia
- **Todo es transparente. La organización administrativa de la unidad es gratamente sorprendente**
- Comunicación, procesos establecidos y los principios de conducta
- **Está bien socializado, Se generan sinergias entre las diferentes funciones sustantivas, las facultades presentan abiertamente sus informes de gestión.**
- Honestidad
- Gestión Eficiente de Recursos.-Monitoreo y Evaluación-Ética: Implementar un código de conducta estricto para funcionarios y protocolos para denunciar irregularidades
- Brinda legalidad en las actuaciones y transparencia
- Legalidad equidad
- Eficaz, Transparente y Responsable
- Supervisión de la gestión, comunicación, inclusión
- Promoción de la Participación Democrática: El código incluye mecanismos que facilitan la participación activa de todos los estamentos de la universidad, pero no hay cultura institucional para que la participación sea activa. La comunicación es otra de las fortalezas. Se comunica y evalúa de manera sistemática. La rendición de cuentas, que permite conocer los avances y aspectos de mejora de las Unidades.
- Asegura prácticas sanas y anticorrupción
- Participación de la Comunidad educativa / Socialización a la Comunidad Educativa / Seguimiento /

- Comunicación, invitación a la ética y la responsabilidad, cumplimiento de lo legal
- **Valores universales de la catolicidad y los principios cristianos y amigonianos de la Universidad que aseguran el desarrollo y el cumplimiento de los principios misionales.**
- La solides estructural de los modelos de gestión y auto evaluación y participación democrática
- Uno, plantea reflexiones sobre cómo deberíamos convivir en buenas prácticas éticas y de equidad. Dos, muestra los límites que deben respetarse para el buen gobierno. Tres, el buen gobierno es algo que corresponde a todos los servidores de la Universidad
- Aplicabilidad, gestión enfoque
- Corresponsabilidad, supervisión y transparencia
- La divulgación y evaluación permanente que se hace sobre el Código posibilitando la participación de la Comunidad Educativa.
- Una buena propuesta de mejora, pero antes se debe introyectar
- Garantiza una mayor claridad frente a las actuaciones requeridas en los distintos procesos que se requieren para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Es una ruta hacia la eficiencia y la eficacia como empresa y la vía para contribuir a la sociedad desde su misión.
- **El mero hecho de su existencia y promoción da un clima de seguridad y credibilidad.**
- Las actuaciones están enmarcadas dentro del principio de legalidad y en general, se observa una buena gestión institucional.
- **(1) Es incluyente; (2) Es democrático y (3) promueve la equidad**
- Responsabilidad respecto a los contratos
- Compromiso social, Transparencia, sentido de pertenencia
- El Código contribuye a que haya una supervisión de la gestión mediante la rendición de cuentas y comunicación de las decisiones administrativas.
- Socialización seguimiento y evaluación

- 1. Ejerce un liderazgo de control institucional. 2. Comprende las necesidades de mejoras en la organización. 3. Establece criterios de ajustes
- Cumplimiento con los términos institucionales
- Legalidad, cuentas claras, buena gestión
- Genera transparencia, confianza y un ambiente laboral agradable.
- Claridad, pertinencia
- 1. Comunicación efectiva 2. Transparencia 3. Veracidad
- La ética sobre el manejo de los recursos.
- Legalidad, inclusión, buena gestión
- Claridad y coherencia
- Oportunidad, pertinencia
- legalidad, Orientación a los buenos procesos, transparencia.
- Publicidad- Solución de Conflictos y Legalidad
- La relacionada con las personas que se pensionan, es muy valiosa por lo que permite que las nuevas generaciones avancen en sus cargos y funciones
- Poder denunciar el nepotismo por parte de gestión humana, deberían exigirle que se pronuncie sobre capacitaciones, índice de rotación de personal etc. etc. no se les exige con lo que deben cumplir.
- Transparencia, legalidad, buena gestión
- Buena gestión, legalidad, responsabilidad.
- ¿Sería bueno que el comité de género, no fuera integrado solo por mujeres, donde está la representación de los hombres en dicho comité?
- Que permite denunciar el nepotismo y el abuso de autoridad. El consejo superior debe revisar detalladamente los procesos de gestión humana, Mariana está volviendo la Universidad un directorio político feminista.
- Socializaciones periódicas, claridad en la información y oportunidad

- La gestión y actuación con ética, evidenciada en cada acción, desde el humanismo cristiano, teniendo como cultura, hacer el bien en todas las decisiones y proyectos. Demostrando con empatía la importancia de todas las personas, hacia el logro de la misión institucional.
- Es un código claro, con adecuada normatividad y pensado para toda la comunidad académica
- Lo relacionado en el aspecto del personal administrativo y docente. También los principios del buen gobierno y la cualificación institucional.
- Los señalados anteriormente
- Supervisión de la gestión Transparencia Comunicación
- Ayuda en los procesos
- Tener mejores relaciones entre la comunidad educativa
- Flexibilidad, la autoregulación y la participación democrática.
- La evaluación y disposición
- La buena comunicación
- Proteger los derechos y deberes del personal.
- A nivel institucional nos mantienen informados al respecto.
- Principios del Buen Gobierno, Transparencia de los procesos académicos, Compromisos con procesos misionales.
- 1- Tener esta orientación, nos permite mejorar conductas en beneficio de la organización. 2- Sentir un permanente "llamado a atender" asuntos que favorecen la Institución, nos enseña a asumir conductas positivas para mejorar el Bien-Estar en el lugar de trabajo.
- Promoción de la transparencia y la rendición de cuentas.
- Rendición de cuentas, seguridad en el manejo de información y la legalidad que manejan de los procesos.
- **El Artículo tercero que compendia los 10 temas es un aspecto fundamental de nuestra identidad y que nos hace diferenciales con las demás IES.**

- **Esta en procura de una buena gestión que permita la calidad de la educación, en el fortalecimiento de los canales de comunicación y un alto grado de responsabilidad en las acciones asignadas desde cada una de las dependencias.**
- Eficacia, regulación y autogobernanza
- Transparencia - Responsabilidad – Integridad
- Legalidad, Comunicación, Transparencia de Rectoría
- Transparencia en la rendición de cuentas, compromiso con la calidad educativa
- Considero que unos de los aspectos positivos que brinda el Código de Buen Gobierno es la Confianza pública, mejora la rendición de cuentas e impulsa una gestión eficiente.
- Principios de conducta universitarios. El bienestar. Estabilidad relativa y pensionados.
- Seguimiento, acciones de superación, compromiso
- Existe, está bien planteado, trata de cubrirlos a todos
- Coherencia, autorregulación y gestión.
- Seguimiento, interés por las opiniones de todos los públicos y vigilancia porque realmente los procesos mejoren.
- Buena gestión, seguimiento a los procesos, cuentas transparentes.
- La igualdad, la equidad y transparencia
- Carácter Profesional, Va en pos de la Transparencia y la Legalidad.
- Intención de hacer las cosas bien
- Mejoramiento continuo en la organización y así ayudarla a volverse más estable y productiva
- Compromiso con la transparencia y rendición de cuentas: El código demuestra un fuerte compromiso con la transparencia institucional y la rendición de cuentas. Esto se evidencia en varios artículos, pero destaca especialmente en el Artículo Trigésimo, que establece mecanismos detallados para la rendición de cuentas. Por ejemplo, se exige que el rector general presente anualmente un informe de rendición de cuentas ante el Consejo Superior, y se establece un sistema de

rendición de cuentas para todos los niveles de dirección. Además, el Artículo Trigésimo Primero establece un portal de transparencia en contratación, lo que demuestra un compromiso concreto con la transparencia financiera. Énfasis en la ética y el buen gobierno: El código pone un fuerte énfasis en la ética y el buen gobierno en todos los niveles de la institución. Esto se refleja en artículos como el Vigésimo Octavo, que establece prohibiciones y deberes específicos para los miembros del Consejo Superior, y el Trigésimo Séptimo, que hace lo mismo para el rector general y otros altos cargos. Además, el Artículo Sexagésimo Tercero refuerza este compromiso al establecer una política de cero tolerancia hacia cualquier forma de corrupción. Este enfoque en la ética contribuye a crear una cultura institucional de integridad y responsabilidad. Protección de los derechos y promoción del desarrollo del personal: El código muestra un claro compromiso con la protección de los derechos y el desarrollo del personal de la universidad. Esto se evidencia en artículos como el Cuadragésimo Segundo y Cuadragésimo Tercero, que establecen lineamientos para el personal administrativo y docente respectivamente. Se enfatiza la importancia de contar con perfiles adecuados, oportunidades de desarrollo profesional, evaluaciones justas y transparentes, y un ambiente de trabajo respetuoso. Además, el Artículo Cuadragésimo Cuarto aborda la estabilidad laboral relativa, demostrando un equilibrio entre la flexibilidad institucional y la seguridad laboral de los empleados

- Buena gestión, difusión, transparencia en los procesos.
- 1. La claridad en cada uno de los apartados. 2 El detalle en los procedimientos y directrices. 3. La adaptación a los cambios institucionales y del entorno.
- Transparencia en los procesos • Confianza y credibilidad • Mejora en la toma de decisiones
- 1. Contempla los principios institucionales y su relación con el gobierno universitario. 2. Detalla aspectos generales de las funciones sustantivas. 3. Detalla funciones de órganos colegiados.
- Supervisión de la gestión, la comunicación y la participación democrática
- Manejo claro de los conductos regulares y acompañamiento a los procesos institucionales
- Equidad, transparencia, comunicación
- 1. Uso racional de los recursos. Información oportuna de la gestión de las unidades académico-administrativo
- Transparencia en el gobierno de principal de la Universidad
- Responsabilidad, comunicación

- Transparencia en los procesos. Y se socializan los protestos y se rinden cuentas de lo que se hace, esta hace pensar que los recuerdo y la universidad también es nuestra.
- Transparencia, seguimiento juicioso y eficacia.
- Trasporencia, responsabilidad y autorregulación
- Resalto el proyecto educativo que implementa la universidad. Así mismo, resalto la motivación de las decisiones y las respuestas, celeridad.
- La transparencia.
- Rendición de cuentas, atención a las PQRS y gobierno escolar
- Transparencia y rendición de cuentas, mejora de la gestión y sostenibilidad, Fomenta una cultura ética dentro de la organización
- Considero que la gestión efectiva de los recursos de forma efectiva y pensando en las necesidades reales de la organización.
- Fomento de la transparencia - consolidación de la Gobernanza - Fomento de la Calidad
- Es claro y conciso referente a lo que expresa, es coherente con respecto a la misión y visión institucional, contempla a toda la población universitaria, desde estudiantes hasta docentes y administrativos.
- **La universidad se ha caracterizado por la transparencia en sus procesos y en evitar los proselitismos y favoritismos, intereses particulares que tanto daño le han hecho a la población.**
- Justicia, ética y dignidad humana
- Claridad, pertinencia, viabilidad
- Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, Rendición de Cuentas, Promoción de la Estabilidad Institucional.
- La toma de decisiones, la transparencia y los niveles de autoridad
- Coherencia-Necesario-Asertivo
- Compromiso Social, promoción de la transparencia y cultura de responsabilidad
- Difusión oportuna.

- Fomento de la transparencia y la rendición de cuentas, promoción de una cultura de participación y democracia, y enfoque en la mejora continua y la calidad Institucional
- La rendición de cuentas, condiciones de relevo generacional y transparencia.
- Mejora el ambiente laboral
- Legalidad
- **Mayor credibilidad y prestigio: Una universidad con un código de buen gobierno sólido y transparente goza de mayor credibilidad ante la sociedad y las instituciones de educación superior.** Mejoramiento continuo: El código promueve la evaluación y el mejoramiento continuo de los procesos y prácticas institucionales. Fortalecimiento de la relación con los grupos de interés: El código facilita la comunicación y la colaboración con los diferentes grupos de interés de la universidad, como estudiantes, docentes, egresados, empleadores y la comunidad en general.
- **Fomento en la confianza en los líderes de las diferentes unidades, prevención de la corrupción y mejora en la toma de las decisiones**
- La claridad que tienen sobre la comunicación de algunos proyectos.
- cuidado y vigilancia de los procesos institucionales,
- Claridad en deberes
- **El Buen Gobierno debe considerar la necesidad de preservar la gestión institucional.**
- 1. Fomenta la Integridad y la Ética. 2. Procedimientos claros para la toma de decisiones. 3. Práctica de autorregulación.
- Es una herramienta que facilita el rumbo en la transparencia que debe tener la organización, que lo tenemos y afán por ser evaluado.
- Transparencia, comunicación y difusión
- Comunicación, transparencia, igualdad
- Da cuenta de la gobernanza de la institución y su compromiso con la transparencia.
- Legalidad, eficiente comunicación, responsabilidad.

- Fomento de la participación democrática, el compromiso con la ética y los valores institucionales y la promoción la rendición periódica de cuentas a la comunidad universitaria
- Según lo que conozco: transparencia, legalidad y responsabilidad
- 1. Conciencia crítica. 2. Promover la ética como herramienta de transparencia y 3. El código de buen gobierno fortalece los principios y valores institucionales.
- Información, garantía, transferencia
- Contratación reciente
- Actuar de manera abierta, Procesos eficientes, información clara.
- Gestión administrativa, transparencia, Gobernanza
- Socialización
- Vela por una gestión administrativa transparente, promueve la participación de los diferentes estamentos y promueve la eficiencia en la gestión administrativa
- 1) Legalidad. 2) Tipicidad de las conductas 3) Organización
- Revisión integral, autoanálisis frente a la misión, público interno y externo

15. **Observaciones.** En este espacio podrá dar su opinión o expresarle libremente sobre aquellos temas que creen que deben ser considerados y que estén establecidos en el Código de Buen Gobierno y Transparencia.

- **Hacer mayor difusión del código.**
- **Existen vacíos en los reglamentos y disposiciones para algunos procesos, lo que hace que siempre la razón este en la Universidad y no en sus públicos, no veo meritocracia, solo empatía y beneficios por favoritismos, Observo falta de gestión de algunos procesos y falta de amabilidad y don de servicio en algunos colaboradores.** La comunicación de la Universidad para sus públicos no es efectiva, pareciera no conocer la Universidad a sus públicos, se requiere de una transformación en términos de objetivos, propósitos y herramientas o recursos.
- Aunque el Código posiblemente no lo solucione, **hay unidades en las que no se logra encontrar atención del directivo, bien porque está ausente o porque su labor es siempre "de puerta cerrada",** hay que pedir cita o insistir para obtener respuestas.

- Directivos como la Vicerrectoría de investigaciones, **Unidades que son autorreferenciales, no reciben críticas, quejas, sugerencias.** Evalúan esta unidad porque tiene una capacidad enorme de mostrar indicadores robustos, pero no por su gestión humana con el personal docente a quienes están dirigidas sus funciones.
- Conviene crear y dar a conocer el documento código de ética que tiene la Universidad que deben seguir los empleados en el nivel administrativo para realizar sus funciones. **Crear el Comité de Ética de la función administrativa y de la docencia** en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la población estudiantil y empleados.
- Me parece que el código está cumpliendo su objetivo
- Empezar a integrar en el código de buen gobierno la inteligencia artificial.
- Es necesario revisarlo en todos sus aspectos. No puede ser la bandera de campaña de una dependencia, debería guiar el actuar correcto y oportuno de todos los estamentos de la universidad.
- **Seguir fortaleciendo lo construido hasta ahora y seguir promoviendo una gestión participativa, transparente y diligente en todas las gestiones propias del ser de la universidad.**
- Es importante que volvamos a tomar en consideración elementos que son críticos para la institución como el buen trato, el servicio desde el amor y la capacidad de ver la universidad desde el todo y no solo desde mi pedacito.
- Me gustaría que se realizaran convocatorias laborales internas antes de hacerlas externas.
- **Considero que se debe retomar la estrategia de difusión del Código de Buen Gobierno y Transparencia con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones o debería tener un espacio en la Socialización del Desarrollo Institucional.**
- Gestión transparente, amparada en la legalidad.
- Gracias por continuar mejorando cada proceso.
- Uno de los puntos críticos es no dejar por sentado que las unidades administrativas deben favorecerse entre sí, que están llamadas a apoyar a toda la Universidad y no solo a algunos por temas de influencias, gustos o relacionamiento. Sus funciones deben ser muy bien definidas y el alcance también.
- **El ejemplo más claro son las 3 T solicitadas por el Rector en inducción y que hemos visto por correo, Tino, Tono y Tacto.** También es importante resaltar que si los directivos conocen su equipo podrán estos realizar un mejor desempeño de

sus actividades y se empoderarán más fácilmente llegando a conseguir metas en conjunto y no trabajando como islas por directrices contradictorias, entendiendo que los cargos son solo cargos, pero siempre serán personas quienes lleven a cabo el proceso y por esto se deben escuchar para llegar a consensos. Es importante resaltar que cuando se está en algún cargo administrativo este debe apoyar a su equipo de trabajo y no tratarlos de corruptos y ladrones frente a los estudiantes, ya que si se mira desde el exterior esa persona también lo sería debido a que por sus palabras está dando a entender que tiene pruebas para realizar dicha aseveración y estaría siendo cómplice al no hacer el llamado respectivo personal para evitar algún detrimento patrimonial a nivel institucional, pero no dejando en duda el que hacer de todo el equipo de trabajo que seguramente se está esforzando por realizar las cosas bien.

- Se podría mejorar la implementación de espacios donde los estudiantes puedan expresar sus opiniones y ser parte integral de las decisiones que afectan directamente su vida académica.
- **Aunque el código subraya la importancia de la transparencia, podría fortalecerse aún más la claridad y accesibilidad de la información financiera.** Sugiero que se implementen la realización de talleres o reuniones informativas periódicas sobre cómo gestionar los recursos y el presupuesto institucional, lo que podría ayudar a crear un ambiente de confianza y entendimiento entre la administración y la comunidad universitaria con el propósito de comprender mejor los aspectos relacionados con cada gestión.
- ¿Este año no hubo rendición de cuentas? La Unidad más viciada es gestión humana: no cumple procesos transparentes, es solo sesgada con sus amigos, unidades e intereses y más lo de género, todos sus procesos dejan mucho que desear en diseño, implementación y demás Ya ll habían dicho en inconformidades mayores anteriormente. Todo es improvisado, no responde, es a su estilo hasta dijo que se iba y como que ya no Es la Unidad más poco efectiva de la universidad y la que más obstáculos genera a los buenos procesos, prácticas y transparencia. En vez de dar, quita o resta y el equipo de trabajo, en general, deja muchísimo que desear. No tiene líneas de capacitación, formación, selección ni nada. Frente a respuestas en la universidad no responden, por ejemplo, gestión humana, no responde nunca y otros altos directivos. No hay análisis de cargos, los ponen ahí son mear...unos tienen de todo y otros no tienen nada... conclusión: gestión humana es inoperante y eso sin decir que no hace nada frente al clima laboral
- Felicitar lo trabajado hasta el momento.
- Excelente responsabilidad
- Comunicación
- **Es importante que las quejas sobre directivas de facultades y programas sean tenidas en cuenta y que no sean solamente tratadas como asuntos de**

convivencia. Es importante que el comité de convivencia sea más imparcial y tenga personas formadas en enfoques diferenciales, perspectiva de género y derechos humanos.

- Excelente iniciativa del buen gobierno, de promover la transparencia en los procesos.
- Capacitar al personal (sobre todo nuevo) sobre el código de Buen gobierno
- **Es difícil cuando estamos en proceso de cierre igual la universidad casi siempre genero oportunidades de capacitación a los docentes, pero en comunicación y solución de conflictos debe escuchar todas las partes**
- En mi opinión se debe tener más equidad en cuanto a las personas que van cumpliendo su tiempo laboral, es decir, que se pensionan y ya no producen, porque han aplicado el código a personas que tienen por decirlo así la camiseta puesta y quedan otras que ya solo buscan el interés propio, el interés personal, no veo la objetividad en estos casos; ¿por qué si tienen conocimiento de algunos casos no aplican a éstos el código de buen gobierno?, puedo entender que nos quieren desaparecer. Muchas gracias por el espacio.
- **Me alegra que la institución trabaje arduamente en la ética y transparencia,** somos una universidad católica y a partir de esta premisa el ejemplo a la sociedad debe ser incansable.
- Sensibilizar más a los miembros de la Universidad sobre el código de buen gobierno
- Creo que la Universidad cumple con todos los principios, pero la encuesta obliga a escoger 3 principios, creo que esa pregunta debe tener también la opción de no escoger alguno. Esto para la pregunta número 3.
- La oportunidad de participar a todos los empleados de forma anónima, desde el empleado de servicios generales, hasta un jefe debería ser valorada su opinión muchos callan si es de forma anónima a lo mejor cada uno se puede expresar libremente, pues cuando alguien se le muestran sus errores no es para mal es para bien de la empresa, no es por atacar a un individuo.
- Es bueno que evalúen los mandos medios pues allí se sigue presentando problemas con el favoritismo, la desestimación del buen trabajo, comité de aplausos a quienes no cumplen y no cuidan del talento bueno por seguir haciendo favores a quienes no cumplen con nada. También que los procesos sean más transparentes con todos.
- Los docentes que sean valorados por sus coordinadores con desempeño deficiente, las Decanaturas no deberían coaccionar a dichos coordinadores para mantener la contratación y las horas administrativas no se les deberían destinar a dichos docentes. Peor aun cuando el docente está adscrito a otro programa y no cumple ninguna labor docente en los programas en los que le dan las horas administrativas.

- Realizar una mejor difusión y divulgación del código
- Todos los procesos sean los más transparentes posibles
- **Considero que es fundamental que el Código del Buen Gobierno de Transparencia establezca criterios claros para la evaluación y reconocimiento de los colaboradores en la universidad. Es esencial que se priorice el mérito y las capacidades individuales en lugar de las relaciones personales o actitudes que puedan no reflejar el verdadero desempeño laboral.** Al adoptar un enfoque basado en habilidades y resultados, se fomenta un ambiente de trabajo más justo y motivador, donde cada colaborador se sienta valorado por su contribución real. Esto no solo beneficiará a los individuos, sino también a la institución en su conjunto, al promover la excelencia y la innovación. Es importante que se implementen mecanismos de evaluación transparentes y objetivos, que permitan a todos los miembros de la comunidad universitaria crecer y desarrollarse profesionalmente, independientemente de las dinámicas informales que puedan existir.
- **Se debe trabajar en construir una cultura de participación democrática representativa.** Y continuar trabajando por la transparencia en temas de contratación y toma de decisiones. Otro aspecto por mejorar es la comunicación de las decisiones institucionales, ya que muchas veces se toman decisiones estratégicas que no se comunican
- Por el momento no tengo aspectos a resaltar, creo que lo realizado hasta el momento cumple mis expectativas del proceso.
- Lo único que considero importante a mejorar es la evaluación docente, es poco objetiva, dado que el estudiante o no lo hace y esto afecta los resultados, además de hacerlo luego de la evaluación, por lo que es emocionalmente viciada. La evaluación docente debe hacerse por todos los estudiantes como requisito y esto ayudará a la puntuación realmente sea promediada y antes de la evaluación final, centrarse en el proceso de acompañamiento y no en si el estudiante está de acuerdo con la nota o no.
- **Quiero felicitar la institución por el compromiso continuo en la gestión administrativa y social.**
- **Es importante que quienes están al frente de procesos de investigaciones deliberen constantemente los temas de equidad, flexibilidad y escucha a los docentes y líderes de grupos de investigación y líneas de investigación,** con el ánimo de mejorar procesos, evitar trámites excesivamente largos que pueden hacerse de maneras más sencillas y así mejorar en la actividad investigativa. Mil gracias.
- **Promover acciones tendientes a la cualificación de procesos que beneficien el trabajo cooperativo no competitivo**

- La comunicación institucional. La inclusión es un tema que debe fortalecerse mucho.
- Algunos de los puntos por mejorar pueden verse institucionalmente, aunque no me afecten directamente en mi gestión, al tener una experiencia positiva en las relaciones institucionales.
- Es importante mejorar la comunicación entre unidades, para lograr mejor resultados colectivos.
- **Considero importante la revisión constante de la normatividad institucional. La actualización del código permitirá mejorar los procesos institucionales**
- Evaluación y remuneración de la labor de acuerdo a las condiciones de la organización y el mercado.
- Todo se contempla
- Promoción de los empleados de acuerdo a sus capacidades, asignaciones y buen trabajo. Realizar reconocimiento de las personas que se involucran en los procesos aún sabiendo que no se cuenta con toda la ayuda del equipo de trabajo, diferenciar y premiar a quien si está haciendo las cosas bien.
- **La información está muy clara y precisa.**
- Las funciones claras de cada Directivo para que no dirijan Unidades que no les corresponden.
- Es un referente para el servicio con transparencia, propio de la filosofía institucional.
- Aplicar la política de retención de los Doctores en los diferentes programas en la institución y su contratación
- Índice de Rotación: Expresa la conformidad y motivación de los empleados. Lo ideal es que la rotación de la plantilla sea inferior al 5%. Retención del Talento: La antigüedad que llevan los empleados en su puesto dentro de la organización. Capacitación: La adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para el desarrollo de la actividad profesional. Tiempo de Vacantes no Cubiertas: Indicador importante para demostrar la eficiencia del departamento a la hora de contratar personal. Ausentismo Laboral: Mide las ausencias del personal en el lugar de trabajo en periodos normales, ya sea por faltas, por atrasos o permisos. Accidentabilidad Laboral: Indica el número de incidentes en el puesto de trabajo. Lo ideal es que esta cifra alcance el 0%
- Visitar de manera frecuente los Centros regionales, para conocer de manera más cercana la dinámica de la Universidad.

- La jefa de Gestión Humana, está acabando con la esencia institucional, montando personas de su bolsillo en cargos de dirección. Deben abrir los ojos por favor !
- **Por favor no cambien el rumbo institucional, la católica Luis Amigó tiene una identidad** que las nuevas directivas la están desfigurando. Deben poner atención a esta situación.
- Considero que se realiza una adecuada aplicación del código del Buen Gobierno y Transparencia.
- Considero importante que el código pueda revisarse en espacios de diálogo grupal donde se pueda generar mayor conocimiento y apropiación del mismo.
- Es importante que se siga haciendo la socialización por los diferentes medios y canales de comunicación con los que cuenta la universidad, con el fin de que siga siendo coherente con su nombre (transparente) y por supuesto con la participación de la comunidad que son quienes finalmente construyen esto.
- Me parece que está claro el documento
- En ocasiones no se generan los debidos procesos ni directrices para procesos de gran importancia en la institución.
- Elaborar encuestas al personal para poder tener un diagnóstico en general
- Está bien concebido, ha sido acogido por la comunidad académica.
- En el proceso de Evaluación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, se intención y respeta el anonimato de quien lo evalúa; sin embargo, no ocurre lo mismo en las observaciones que estas personas realizan con identificación de otras personas o unidades. Por ejemplo, en la evaluación el año anterior (https://www.funlam.edu.co/uploads/documentosjuridicos/1688_Evaluacion_Codig_o_de_Buen_Gobierno_2023.pdf) se expresa "Hay unidades académicas, como vicerrectoría de investigaciones que han amasado mucho poder, sin un control de su autoritarismo. Hay unidades académicas, como vicerrectoría de investigaciones y de docencia que no responden a las solicitudes de los docentes, actitud que genera sentirse en incertidumbre, sin importancia, negligencia, angustia y por tanto estrés" que permite identificar el involucrado, sobre una apreciación probablemente errada, y sin "derecho" a la defensa. Dicha aseveración, que involucra la persona queda visible "para el mundo". En otras palabras, personalmente considero que hacerlo de esta manera, termina convirtiéndose en una queja anónima, como otras tantas que pueden recibirse. Sugiero que la transparencia no la brinda la publicación textual, sin ninguna revisión de lo que se expresa. Es una sugerencia respetuosa.
- Incorporación de principios de innovación y adaptación al cambio

- La forma en que se escalafona al docente debe ser tomada en cuenta por las condiciones y no por la promoción según cupos. De igual forma, no me parece que sea adecuado que los docentes con funciones administrativas como los directores de programa, tengan el mismo escalafón, cuando su perfil y funciones son totalmente diferentes a las del docente.
- Pienso que hay un buen gobierno y transparencia en la institución. La transparencia en la institución es de un buen nivel ya que todas las decisiones de los directivos son bien motivadas y divulgadas
- Revisar el tráfico de influencias en la Universidad
- Cumplir con los aspectos descritos en el código y seguir con conciencia las indicaciones de los directivos y ser ejemplo ante otros estamentos educativos.
- Coherencia y equidad para la flexibilidad de directivos frente a docentes
- Aunque sinceramente ya no da mucha confianza expresar nuestras opiniones a través de esta magnífica estrategia, pues tal pareciera que las coordinaciones de recursos humanos y laborales, podrían tener especial interés en conocer información de quienes aquí plasman sus conceptos, por ello, no di la valoración más alta en el factor de confidencialidad en el código del BG; aun así, me veo en la necesidad de expresar mis aportes: la percepción que hay precisamente de la coordinación de todo el departamento de gestión humana y riesgos laborales, creo que no es la mejor; se respira comúnmente un ambiente de ansiedad y constreñimiento, tal pareciera que se tomaran decisiones con base en "pareceres", o de afectos y desafectos (si cabe el término). No entiendo uno por qué no se tienen consideración con quienes llevamos muchos años en esta institución y hacemos bien y con compromiso nuestro trabajo, pero sí interesa más quienes más comentarios lleven o los que más "afectos" den, así sea recién llegados; recalco, es lo que parece, es la imagen que proyectan; además, porque está muy bien que se acojan a los nuevos talentos, pero también debe pesar el trabajo juicioso, el cumplimiento y oportunidad. A veces los cambios, encargos o promociones, no permiten un proceso en que los empleados puedan desenvolverse en un tiempo prudencial, parece observarse que se hacen cambios bruscos o retiros, también con base en prejuicios o comentarios de quienes consideran sus más allegados y su decir es que todo es decisión del rector. Sinceramente, es complejo de creer, cuando se supone que estamos en una casa humanista y aparte de eso, es claro que para eso están las coordinaciones de recursos humanos y que aunque con seguridad habrá decisiones que deban consultarse con él, hay movidas o despedidas que siguen siendo confusas. Para concluir, también en una dirección como esa, en la gestión humana, hay asistentes o profesionales, que lo pueden ser en sus quehaceres o con los conocimientos que tienen pero a la hora de capacitar o de atender a los propios compañeros, su actitud es arrogante y muchas veces hasta humillante y se amparan en sus jefes quienes dicen, por ejemplo, ella(él) es muy buena(o) en su trabajo pero lastimosamente es así, es complicada(o), "solo es

amable o cordial, con quienes le caen bien o son más de su círculo". Eso no debe pasar aquí. Revisémonos por favor intentemos siempre la cordialidad y empatía.

- No es comprensible que haya dos o más auxiliares, asistentes o secretari@s, en unidades y facultades cuando regularmente, donde hay máximo dos empleadas(os), solo permanezca una persona y por lo tanto, se pierden llamadas porque no hay quién las conteste y muchas veces tienen que ser dirigidas a quienes sí están, cuando las extensiones para eso están asignadas a cada quien. Lo mismo ocurre cuando de atención al usuario se trata, solo hay una persona y en algunas unidades que son más de dos, solo permanece una o dos. Generalmente no están atendiendo y cuando se pregunta por la persona que se está buscando, quienes están no saben responder o dicen que tienen licencias o permisos y o se suponen enfermos(as) pero, en muchas ocasiones, no existen documentos médicos que soporten esas ausencias, como tampoco de los permisos o licencias correspondientes. En ocasiones, es común encontrárseles hasta charlando con sus jefes inmediatos mientras que los demás sí deben atender tanto a usuarios internos como externos. Es hasta triste que prevalezca más el reconocimiento para quienes generalmente son "los ausentes" solo porque son los más 'allegados' a sus jefes, porque generalmente le hacen sus trabajos incluso personales; sobre la labor y compromiso de quienes permanecen y están poniendo su cara e imagen en el trabajo o incluso guardando espaldas; cuando es claro que debe haber un trato imparcial entre todos. O lo que puede ser peor aún, a quienes sí trabajan como hormiguitas, es especialmente difícil que se les otorgue un permiso, incluso cuando sean evidentes las situaciones de fuerza mayor que se les presentan a estas personas. Sería muy bueno que se revisara con las jefaturas de todas las regionales y unidades, todas estas situaciones. Que, si en realidad una persona permanece muy enferma, pues que realice su debida gestión, es incluso una responsabilidad y una obligación del trabajador acudir a sus citas y tratamientos. Pero, cuando se trate de trabajar en la universidad, se cumpla a cabalidad y se trabaje en equipo. Así mismo, quienes necesiten de permisos, no tengan que reprimirse porque saben que muy seguramente se van a encontrar con una negativa y en ocasiones tengan que escalar a otros recursos o sencillamente quedarse con la insatisfacción de no poder estar o acudir adonde o con quienes corresponda.
- En el momento la universidad lleva un buen horizonte que cada año se ve más cerca mediante la propuesta institucional realizada, es un trabajo arduo en el cual no participan únicamente los entes directivos, sino que involucra igualmente a cada miembro de la institución, por tanto, los estudiantes deben contar una mayor participación en el desarrollo de estas políticas.
- El Código del Buen Gobierno abarca los tópicos deseados para una excelente gestión. Gracias
- No debería ser obligatorio responder con tres aspectos positivos, pues no alcanza a llegar a 3

- Hay un buen cumplimiento del código y aporta a que la universidad sea cada vez mejor
- Con respeto, manifiesto mi inconformidad con la composición de algunos comités, particularmente, con el de convivencia laboral ya que todos son docentes y aunque es claro y puede ser que nadie más se postula, o sea de otros cargos, pues si considero que sería muy bueno que hicieran parte importante administrativos que incluso tengan funciones relativas al manejo de personal o trabajadores. Pues he podido percibir, por experiencia, que cuando hemos hecho la práctica de poner en conocimiento de dicho comité situaciones con otros profesores o cuando al contrario, se tiene un tema que debe resolverse con un administrativo o directivo, la balanza pesa más en favor del docente más cercano a sus miembros y es natural que uno quiera apoyar a sus compañeros, pero creo que algunos concuerdan en esto, parece que los temas se resuelven dependiendo de quién se trate y lo mismo sucede con gestión humana, le da a uno física pereza decidirse a ir ya que, eso sí, lo reciben a uno muy bien, pero la gestión que se hace es como la que más les convenga o depende de quien se tratara, repito, es mi percepción y la de algunos profes compañeros.
- Pienso que es importante evaluar si la forma como se desarrolla el evento de Socialización institucional se corresponde con los objetivos para los que se creó el espacio.
- Proponer difundirlo en diferentes formatos para generar mayor recordación de cada uno de los apartados. Cápsula de video, de audio, preguntas o quiches para generar mayor recordación.
- Difundir el documento y los aspectos más importantes por medio de otros canales además de los correos institucionales. Existen otros medios que permiten lograr una mejor pregnancia en la comunidad universitaria.
- Considero que se trata de un documento demasiado extenso y que incluye referencias a otros documentos, que sólo podrían enunciarse. En el poco tiempo que llevo en la institución, veo que el código es un documento que todos y todas saben que existe, pero está poco apropiado por la comunidad académica. **Podría trabajarse más en el componente pedagógico y divulgativo del Código de Buen Gobierno.**
- Existen detalles dentro del manejo y selección del recurso humano por parte de las directivas, de los diferentes programas de la institución que se desconocen o que no tienen claridad ante la comunidad; este es un proceso que considero debe manejarse más claro y detallado, ya que es el recurso humano lo que nos hace ser institución.
- Ética

- Considero importante considerar el tiempo de respuesta a las solicitudes para proveer los bienes y servicios.
- Saludos cordiales. Es increíble que la Universidad siga permitiendo el despotismo de algunas jefaturas como por ejemplo la de Admisiones de la Universidad. Muy triste es que inclusive a sus iguales(directivos), les produzca angustia, tedio y nervios consultarle, escribirle y mucho peor es la incomodidad si de acercarse hasta su oficina, se trata, a resolver algo con la señora Gladys. Generalmente contesta como quiere o como si los procesos tuvieran que ser obvios para todos y generalmente hace sentir ridículas a las personas que acuden con inquietudes; generalmente hace comentarios o gestos desobligantes. Es hasta humillante tener que prepararse psicológica y físicamente para ir hasta ese lugar o contactarla. Y ni qué decir cuando se cometen errores, se asegura de enviar copia o dar cuentas a quienes más pueda, pero no provengan de su dirección las faltas porque nunca es por culpa de ellas o no hay la humildad para reconocer equivocaciones. En esta casa, no deberían pasar cosas como éstas, pues como esta persona hay otros más que se supone hay que tratar con pinzas. La delicadeza en el trato debe ser con todos.
- No se reportan
- Afianzar la participación demográfica
- Atento saludo. Sería muy bueno que se revisaran y equilibraran los salarios en la Universidad, particular y especialmente en los Directivos y me refiero específicamente a Jefes de Unidades en la ciudad de Medellín; pues, si bien hay Coordinaciones en las Regionales, en Medellín es donde se centra la responsabilidad nacional de algunos Departamentos como por ejemplo, Gestión Humana, Relaciones Laborales, Comunicaciones y Relaciones Públicas, Departamento de Admisiones y Registro Académico, Administración Documental, entre otras que de pronto olvide de momento. Que suponen responsabilidades muy grandes e incluso complejas y, por ejemplo, aun cuando está claro que los decanaturas, vicerrectorías, dirección administrativa y financiera, entre otros, tienen varias responsabilidades, sería buenísimo que se procure por la equidad; pues, como reitero, las Unidades que mencioné al inicio, tienen a su cargo todas las sedes y es claro que los salarios estarían muy por debajo de la línea de las otras que también incluyo. Gracias.
- Quisiera que no hubiera tanto poder en directivos y se generara una igualdad en las acciones
- Felicitaciones
- Garantizar que las acciones efectivas que se han venido logrando, se mantengan.
- Mi opinión es positiva

- No tengo observaciones a considerar al respecto.
- Deben ser considerados los siguientes aspectos: Protección de Denunciantes, Evaluación y Mejora Continua, Integrar principios de sostenibilidad y responsabilidad social en las políticas y prácticas gubernamentales, asegurando que las decisiones también contemplen el bienestar a largo plazo de la comunidad y el medio ambiente.
- Como parte de la comunidad académica debemos cumplirlo a cabalidad, pero quiero resaltar la labor del doctor Francisco, el Secretario general, por su conocimiento y quien se esmera siempre por su cumplimiento.
- Bajo mi punto de vista y algunas situaciones que se ven en la Universidad sede Manizales, considero que no se maneja un código de buen gobierno con ética, ya que es bajo sus beneficios, personas que se les cubre el acoso que realizan con sus trabajadores, la mentira en información que ofrecen para dañar la reputación del trabajador, los procesos que deciden notificar a escondidas sin dar conocimiento a los empleados o los que prefieren guardar bajo la mesa ya que se maneja un tráfico de influencias, considero que no se hace un proceso transparente en las investigaciones y algunos coordinadores de las áreas se aprovechan por el puesto que tienen para pasar por encima de los derechos de los empleados.
- Me mantengo en los que he realizado años anteriores y que hoy se reflejan en las diferentes preguntas.
- Decisiones unilaterales de Decanos al nombrar los docentes para la condición de profesores indefinidos, hacer un reglamento justo
- El Código de Buen Gobierno es una herramienta muy apropiada y que enmarca todo el quehacer de la Universidad, todos debemos actuar conforme a lo allí planteado.
- Aunque el código promueve la responsabilidad social, se podría profundizar más en el compromiso de la universidad con la sostenibilidad. Esto podría incluir la creación de políticas claras para la gestión ambiental, promoviendo una cultura de sostenibilidad tanto en la operación de la universidad como en sus programas académicos y proyectos de investigación.
- Se debe hacer una revisión con los concesionarios del Centro Regional Manizales, dado que CAFETERIA LOS PAISITAS tiene un monopolio sobre las ventas, sube los precios de los productos de manera indiscriminada, todo a su conveniencia. Realizan persecución a los estudiantes que quieren vender algo en la Universidad "chaza" y no les deja vender en la universidad, entendiéndolo que esta es una forma de un estudiante generar ingresos y recursos económicos.
- Socializar el código de buen gobierno en todos los equipos de trabajo y tener líderes dolientes en cada una de las áreas de la universidad.

- **Crear estrategias y espacios de conversación sobre las relaciones de autoridad**, validar las opiniones de las personas que estamos bajo las indicaciones de un jefe
- Contratación reciente
- **Sería importante generar estrategias comunicacionales más de impacto para la divulgación del código de buen gobierno**
- Que los decanos no sean quienes nombren a los docentes de tiempo indefinido, esto debe ser por antigüedad y meritocracia no por amiguismo
- Trabajo bajo un ambiente laboral pésimo
- Las consideraciones pertinentes, atinentes en los numerales 3 y 4 de la presente encuesta, serán desarrollados y propuestos en el CSU
- La universidad está pasando por diferentes momentos de inestabilidad institucional. Los actos de abuso de autoridad cada vez más recurrentes, especialmente en los Centros Regionales como los de Manizales. Es necesario que exista una cohesión institucional frente a conductas inapropiadas de despotismo, nepotismo.
- El código de Buen Gobierno y Transparencia es una misión de todos, por tanto, a todos nos corresponde que esto se cumpla.