

- Suscribir contratos cuya ejecución inicie después de terminado su mandato, salvo que la no suscripción cause perjuicios a la Institución, evento en el cual deberá informar y solicitar autorización al Consejo Superior.

Lo anterior con el fin de no determinar al nuevo rector general en su maniobra de gobierno y discrecionalidad.

22. Cumplir, sin excepción, las indicaciones y proposiciones que sean emanadas del Consejo Superior.

Parágrafo: el rector general y representante legal será responsable institucionalmente por cualquier sanción que interpongan los órganos de control externos o por la intervención del Ministerio de Educación en los términos de la Ley 1740 de 2014, por dolo o culpa (imprudencia, impericia, negligencia y violación de reglamentos).

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. Potestad reglamentaria. El rector general y representante legal y los rectores de seccionales tendrán la potestad reglamentaria en los temas que asignen los reglamentos internos y en cuanto sea indispensable para la buena marcha institucional. Se expresarán mediante resoluciones rectorales, las cuales serán notificadas para conocimiento de la Institución y estarán disponibles en el sitio Web para consulta.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. Representante legal suplente. En calidad de suplente solo actuará como tal ante la ausencia temporal o definitiva del rector general y representante legal. Su actuación es subsidiaria y residual, por lo que no podrá actuar de manera concomitante al primero, salvo que tenga autorización expresa del mismo.

CAPÍTULO IV

DEL CONSEJO ACADÉMICO, DEMAS CONSEJOS Y COMITÉS

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. Consejo Académico. Direcciona académicamente la Institución, tanto en la sede principal como en las seccionales. Su conformación tiene en cuenta la representación estamentaria de los docentes, estudiantes y graduados elegidos de manera democrática. El Estatuto General establece su organización, calidades, elección, período, vacancia, presidencia y quórum, responsabilidad, sesiones, acuerdos, actas y funciones.

Podrá sesionar también de manera presencial, no presencial, o mixta, conforme con el mismo reglamento interno establecido para el Consejo Superior (Mutatis Mutandi).

Sus disposiciones se denominan acuerdos académicos, los cuales se darán a conocer por cualquier medio institucional.

La solución de sus controversias se realizará siguiendo el procedimiento establecido para el Consejo Superior, adecuado a la naturaleza y especificidades propias de este órgano colegiado.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Otros consejos y comités. Conforme con la estructura orgánica y el Estatuto General y los que establezca la Rectoría, la Universidad Católica Luis Amigó cuenta con otros consejos y comités en los diferentes niveles de la organización. Tendrán funciones decisorias, asesoras y consultivas, las cuales se encuentran debidamente regladas.

Los consejos de facultad, de Escuela de Posgrados, editorial y comités curriculares, y otros de manera específica, expedirán actos administrativos denominados resoluciones, los cuales tendrán secuencia numérica y se archivarán debidamente. En tales órganos colegiados hay representación de los estamentos de estudiantes, docentes y graduados, elegidos democráticamente. Será obligación del presidente de cada uno de estos, garantizar la participación real, plural, incluyente y equitativa de cada uno de los miembros que la conforman, y evitará siempre imponerse sobre ellos. Serán espacios de decisión, control y discusión en los diferentes niveles.

Las decisiones de estos órganos colegiados no podrán contradecir mandatos superiores o usurpar competencias de otros actores en los diferentes niveles.

CAPÍTULO V

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Personal administrativo. La Universidad contará con un personal administrativo idóneo, con perfiles adecuados para las responsabilidades de los cargos. El Departamento de Gestión Humana actualizará permanentemente los perfiles de los cargos, las responsabilidades que corresponden, los instrumentos de evaluación permanente, planes de mejoramiento, necesidades de formación y capacitación para el logro de los objetivos institucionales y desarrollará políticas y mecanismos para convocar, fomentar el desarrollo y retener el talento humano.

El alcance y límite de sus responsabilidades estarán en la Constitución, la ley, los reglamentos internos, la estructura orgánica, y no podrán excederse en cuanto pongan en riesgo la legalidad, la estabilidad institucional y el respeto de la dignidad humana.

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. Respetarán siempre los niveles de subordinación y deberán acompañar en las responsabilidades a estos asignadas, con carácter proactivo y constructivo. Coordinar no significará controlar y evitar que cada unidad realice lo que le corresponda, de conformidad con la estructura orgánica y los manuales de funciones.

La Universidad tendrá prelación con los docentes que tengan formación doctoral, producción académica y científica, escalafonados en Colciencias en las diferentes categorías en cuanto respondan a la filosofía, cumplimiento de lineamientos institucionales, evaluación de desempeño, producción, entre otros.

Ninguna evaluación será oculta y el evaluado podrá, en ejercicio del derecho de defensa, oponerse y expresar sus consideraciones, ante quien lo evalúe.

Parágrafo 1. Ningún empleado asumirá el encargo de otro cargo por más de seis (6) meses, pudiendo prorrogarse solo hasta por un período igual, en caso de no encontrar un perfil para el cargo y después de agotar, a plenitud, el proceso de selección correspondiente. Posteriormente, se deberá suplir en propiedad la vacante, agotado el proceso de selección.

Parágrafo 2. Cualquier empleado que aspire a una promoción interna en otro cargo deberá cumplir los requisitos, perfiles, competencias, y participar respetando los mecanismos de selección internos. Esto sin perjuicio de que puedan hacerse encargos que no superen los seis (6) meses, prorrogables hasta por un término igual, en los términos del parágrafo anterior, lo que no implicará para este empleado prerrogativas en el proceso de selección del cargo en propiedad en relación con otros candidatos. Se exceptúan los Religiosos Terciarios Capuchinos, en cuanto obedezca a una decisión del gobierno provincial frente a la asignación del ministerio de los mismos en coordinación con el rector general y con el cumplimiento de requisitos y perfiles, tal como lo indica el Estatuto General, Artículos 6° y 7°.

Parágrafo 3. En lo sucesivo y a partir de la vigencia de este Código, la creación de cargos obedecerá siempre a un análisis de su necesidad, responsabilidades potenciales y asignación salarial, que previamente realizará el Departamento de Gestión Humana, con el fin de asesorar al rector general al respecto, en la línea de contar con una planta de cargos razonable para las necesidades de la Institución (modificado por el Acuerdo Superior 05 del 19 de septiembre de 2023).

Parágrafo 4. En todo proceso de selección y en igualdad de condiciones se dará prelación a los graduados amigonianos.

Parágrafo 5. Los cargos siempre se suplirán según los procedimientos institucionales. En la Institución no habrán “herencias”, sucesiones ni recomendados directos para asignar reemplazos en vacantes.

Parágrafo 6. La aplicación de las normas laborales será igual para todos los empleados de la Universidad y no podrán hacerse concesiones individuales que afecten la igualdad y la transparencia.

Parágrafo 7. Los procesos de selección y contratación propenderán por disminuir las brechas de inequidad de género, desigualdad social y cualquier expresión de discriminación.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. Personal docente. La Universidad contará con una planta docente con perfiles adecuados, niveles de formación, cualificación permanente, producción científica e investigativa, creación artística y experiencia, entre otros.

Los docentes están sometidos al Reglamento Docente y al Reglamento Interno del Trabajo, con oportunidades de inscripción y ascenso en el escalafón, salarios diferenciados en razón de los mismos, criterios de transparencia, mérito y objetividad, estímulos a la gestión docente, beneficios, pleno respeto de sus derechos (siempre correlativos con sus deberes) y garantías procesales internas.

Existen mecanismos de asignación de responsabilidades para el desarrollo de las funciones sustantivas, evaluación permanente, planes de mejoramiento y estrategias de formación y capacitación.

La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de estos, los docentes de medio tiempo y, de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el Artículo 106 de la Ley 30 de 1992, o de aquel número de horas cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo con el fin de suplirlos por catedráticos.

Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de

proyectos específicos o apoyo administrativo, y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado.

Parágrafo: Los docentes serán evaluados en los términos que establece el Reglamento Docente. En todo caso, deberán conocer sus evaluaciones y podrán expresarse y oponerse en ejercicio del derecho de defensa.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO. Estabilidad relativa y pensionados. Los empleados administrativos y docentes se vinculan a la Institución de manera regular mediante procesos de selección establecidos internamente, con diseño de perfiles y cumplimiento de procedimientos. El personal será vinculado siempre con todas las prerrogativas de la Ley laboral colombiana. Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos, tendrán una estabilidad laboral relativa.

El rector general, en calidad de nominador, garantizará la estabilidad relativa de los empleados y docentes. Por ende, no podrá realizar desvinculaciones arbitrarias cuando no estén debidamente fundamentadas en procesos de evaluación, de conformidad con los lineamientos institucionales y evidencias que den cuenta de un mal desempeño.

Podrá realizar desvinculaciones cuando se trate de sanciones disciplinarias, siempre que estén precedidas de un debido proceso, o que actitudes humanas y profesionales de los empleados o docentes no coincidan con los objetivos o la filosofía institucional ni vulneren el cumplimiento estricto de la normatividad, las políticas o los lineamientos institucionales y la gobernabilidad de la Institución.

También podrá hacerlo cuando esté justificado en las necesidades reales del servicio, en reestructuraciones internas, consecución y logro de metas institucionales, consideración de la viabilidad financiera de la Institución u otras razones en las que se dé primacía al interés institucional, en cuyos casos serán ponderadas razonablemente por la Rectoría.

Cuando se trate de renovaciones de contratos, tanto de docentes como de administrativos, siempre que existan las mismas necesidades institucionales, la evaluación de desempeño sea satisfactoria, haya viabilidad financiera y cumpla requisitos, se tratará de renovarlo en las mismas o mejores condiciones de estabilidad.

Los pensionados y prepensionados:

Quienes accedan a la pensión de vejez estando al servicio de la Universidad, por regla general y sin excepción, no podrán continuar prestando sus servicios en la Institución después de haber sido incluidos en la nómina de pensionados.

La Institución tratará de realizar vinculaciones laborales de las nuevas generaciones. En cuanto los pensionados, ya cuentan con un mínimo vital garantizado en su pensión de vejez. Esto en razón a la equidad, la igualdad de oportunidades, mejorar los índices de empleabilidad, aportar a disminuir las tasas de desempleo y cumplir con la intencionalidad institucional de formar profesionales que también accedan a oportunidades de vinculación.

Se podrán presentar las siguientes situaciones:

1. El empleado que se pensione estando al servicio de la Universidad:

Sin importar el régimen, prima media con prestación definida o ahorro individual, el empleado que sea incluido en nómina de pensión será desvinculado, realizado el preaviso de ley.

En razón de las necesidades del servicio y siempre que cuenten con una evaluación satisfactoria que sea acorde con el cumplimiento de las metas institucionales, sus perfiles sean óptimos para la responsabilidad que realizan y que sea imposible proveer el cargo de manera inmediata, el rector general podrá permitir que continúen prestando el servicio hasta un plazo máximo improrrogable de seis (6) meses. Vencido el mismo, deberán proveerse los reemplazos, para lo cual, el Departamento de Gestión Humana, en todos los casos, realizará los procesos de selección indispensables, para la provisión de los cargos, con la debida antelación. No obstante, en cualquier momento y antes del tiempo de prórroga, el rector general, en calidad de nominador, podrá hacer uso de su discrecionalidad para la terminación contractual, siguiendo los procedimientos y lineamientos de ley y nombrando reemplazos en calidad de encargados.

En relación con aquellos que en la actualidad continúen prestando sus servicios en la Institución, después de haberse pensionado estando al servicio de la misma, el Departamento de Gestión Humana realizará los procesos indispensables para sus reemplazos en el inmediato plazo, sin que esto exceda del 31 de diciembre del año 2020.

Quienes se pensionen estando al servicio de la Universidad podrán vincularse en un nuevo contrato, en cuanto exista la necesidad, tengan el perfil docente, competencias y experiencia como tal, como docentes catedráticos, con una dedicación no superior a 11 horas semanales, en cumplimiento de los límites establecidos en el Artículo 106 de la Ley 30 de 1992, siempre que no desplacen docentes de tiempo completo.

Los pensionados que tengan título de doctor, en cuanto exista la necesidad, podrán vincularse en nuevos contratos para el desarrollo de la función sustantiva de investigación, solo por labor u obra determinada o a término fijo no superior a un año, y que existan proyectos que justifiquen la vinculación para el período determinado.

Si es personal profesional de apoyo u operativo, con responsabilidades diferentes a la docencia, investigación y extensión, y que no tenga cargo directivo o de alta responsabilidad, podrá vincularse en nuevos contratos, si fuera imprescindible y no hubiese inmediatamente recurso humano cualificado, por labor u obra determinada o a término fijo inferior a un año, sin que las nuevas vinculaciones superen 3 contratos contados a partir del 1 de enero del año 2021.

En ningún caso un pensionado asumirá o continuará prestando sus servicios en cargos de dirección, confianza o manejo, mando o alta responsabilidad o que ejerza subordinación jerárquica o funcional en el direccionamiento institucional.

Se excluyen los Religiosos Terciarios Capuchinos, quienes podrán vincularse en la Universidad en cualquier área, aún siendo pensionados, en razón de su misión religiosa y considerando que su servicio obedece al envío, propio de su carácter religioso y al acompañamiento de éstos, desde una presencia activa de la Congregación, tal como lo establece el Estatuto General en su Artículo 7°.

Parágrafo. De manera excepcional, el Rector General, tendrá la discrecionalidad para prorrogar la permanencia en la Universidad de quienes se pensionen estando a su servicio, en cualquier cargo, hasta por tres años más, después de percibir la pensión de vejez y estar incluido en nómina, en razón de las necesidades del servicio y considerando el buen desempeño del empleado, una evaluación meritatoria durante el tiempo que ha prestado sus servicios, favorecimiento del buen clima laboral, no haya tenido problemas disciplinarios, diligencia y responsabilidad notoria en el cumplimiento de los deberes asignados y su permanencia continúe coadyuvando con eficacia en el desarrollo de los procesos institucionales, entre otros aspectos. Esto siempre que la edad no exceda de los 61 años en las mujeres y 66 años en los hombres, manteniendo el principio de vinculación de nuevas generaciones de relevo.

2. Los prepensionados:

Si algún empleado cumple requisitos para acceder a la pensión y no realiza los trámites para su obtención, el empleador iniciará su trámite desde el Departamento de Gestión Humana, transcurridos treinta (30) días a partir del momento en que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a la misma y en cualquiera de los regímenes en que se encuentre afiliado el empleado, de conformidad con lo prescrito en el Parágrafo 3 del Artículo 9 de la Ley 797 del 2003 y las sentencias C-1443 del 2000, 45036 de 2017, 48365 de 2017 y demás normas y líneas jurisprudenciales y doctrinales.

Con el acompañamiento de la Secretaría General, el Departamento de Gestión Humana hará el requerimiento para que el trabajador inicie sus trámites de pensión dos (2) años antes de la edad requerida. También serán llamados los empleados que han sobrepasado la edad sin haber iniciado el trámite y reúnan el mínimo de semanas: 1.300 en el régimen de prima media y 1.150 en el régimen de ahorro individual. El Departamento de Gestión Humana y sus áreas de Seguridad Social y Relaciones Laborales harán el seguimiento y acompañamiento hasta la culminación del mismo. Esto aplicará, incluso, para los que deban acceder a una pensión de vejez de garantía mínima.

De conformidad con la ley y la jurisprudencia, se respetarán los derechos de los prejubilados que se encuentren en espera de una decisión de fondo y en firme sobre su pensión de vejez.

Quienes al momento de la aprobación de este Código de Buen Gobierno y Transparencia se encuentren en las situaciones descritas en este artículo, deberán ser subsanadas en el inmediato plazo, para lo que el Departamento de Gestión Humana establecerá las acciones inmediatas, sin que se prorroguen por más de seis (6) meses calendario.

Parágrafo. A partir de la vigencia de esta disposición, el Departamento de Gestión Humana deberá implementar permanentemente y sin interrupciones el programa de

prejubilados, establecido por el Acuerdo Superior 09 del 11 de junio de 2013, y demás normas que lo modifiquen o complementen.

3. Vinculación de personal pensionado:

A partir del año calendario siguiente a la expedición de este Código, sin excepción, las personas que se hayan pensionado en otras instituciones, bajo cualquier sistema, podrán vincularse o continuar vinculadas a la Institución, con dedicación de medio tiempo o tiempo completo, solo para el desarrollo de la función sustantiva de investigación, en cuanto tengan título de magíster o doctor y cuenten con antecedentes en investigación avalados en el CVLac, con producción significativa.

Excepcionalmente podrán continuar vinculados los que se encuentren en grupos de investigación y hayan cumplido con la entrega de productos oportunamente, y podrán tener nuevos contratos en cuanto se articulen a proyectos y productos de investigación.

Su vinculación será mediante contratos por labor u obra determinada, o a término fijo no superior a un año, pudiendo tener una dedicación de medio o tiempo completo.

Los ya pensionados que no cumplan con la función de investigación, sin excepción, solo podrán vincularse como docentes catedráticos en los términos ya indicados en el inciso cuarto del artículo cuadragésimo tercero y sin que desplacen la vinculación de docentes de tiempo completo. Bajo ningún supuesto podrán vincularse para cargos administrativos, de coordinación u otras funciones diferentes a las acá descritas, ni con una dedicación mayor de tiempo.

Quienes en la actualidad tengan contrato a término fijo o por duración de obra y tengan o hayan superado la edad para iniciar los trámites de pensión y no los hayan realizado o hayan desistido en su trámite, a partir del 1 de enero del año 2021 seguirán las líneas y límites de vinculación establecidas para los pensionados en este numeral 3.

Con el fin de no afectar a quienes transitan decididamente hacia la obtención de una pensión de vejez y tengan contrato con dedicación de tiempo completo, podrán continuar bajo los mismos términos contractuales, sin que sean indefinidos, siempre que exista la necesidad, tengan excelente evaluación de desempeño, sus perfiles y competencias sean las requeridas para el desempeño de las responsabilidades y acrediten su historia laboral y la certificación del fondo de pensiones en la que se informe que no requieren más de 250 semanas de cotización para obtener su pensión. Los que reúnan requisitos durante este plazo de 250 semanas deberán iniciar oportunamente sus trámites de pensión de vejez, pensión mínima de garantía o devolución de saldos. Quienes no lo hagan, no serán considerados para un nuevo contrato.

Se excluyen los Religiosos Terciarios Capuchinos, por las razones ya expresadas.

Parágrafo. El Rector General tendrá la discrecionalidad para autorizar la vinculación de personal pensionado para servir cátedras en los posgrados de la Universidad, en los niveles de Especialización, Maestría y Doctorado o de apoyar en proyectos de investigación en estos niveles. Esto con el fin de reconocer la trayectoria y desarrollos de personas con méritos académicos en estos niveles de formación. De igual manera,

podrán prestar sus servicios en eventos de extensión como diplomaturas, cursos, seminarios, congresos, entre otros. Todo lo anterior, reconociendo las trayectorias y méritos académicos de quienes puedan vincularse para prestar servicios en estos niveles de formación.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. Control al nepotismo y otros aspectos de naturaleza laboral. Ningún empleado con funciones de dirección, confianza o manejo, mando o alta responsabilidad, podrá tener bajo su subordinación jerárquica directa familiares en los siguientes niveles: cónyuges, ex cónyuges, compañeros o ex compañeros permanentes, hijos adoptivos o de sangre, hijastros, padres adoptivos o de sangre, padrastros, hermanos, sobrinos, tíos, primos, yernos, nueras, suegros. El empleado que omita esta información en el momento de la contratación incurrirá en causal de sanción disciplinaria.

Tampoco podrán vincularse nuevamente personas que hayan sido retiradas de la Institución por faltas disciplinarias, con justa causa, o que hayan sido indemnizadas o compensadas en dinero para la terminación contractual.

Si la persona se ha retirado voluntariamente y se perfila una nueva vinculación, deberán tenerse en cuenta sus antecedentes institucionales, su evaluación de desempeño, su perfil académico y profesional, y que no se encuentren en el medio perfiles similares para la realización de dichas tareas ni que una nueva vinculación desplace a personal eficiente ya vinculado. En todo caso, siempre deberá seguir los procesos institucionales de vinculación.

Ningún empleado que preste servicios en programas académicos como administrativo, docente, apoyos operativos como secretarías o auxiliares, podrá estudiar en el mismo programa en el cual trabaja. Esto con el fin de garantizar la transparencia en su proceso de formación, la libertad de los docentes en su proceso de evaluación y el manejo de acceso confiable a la información académica.

Estas restricciones se aplican también para otras áreas en las cuales se ponga en riesgo la transparencia, el acceso a la información o la libertad y transparencia de los procesos académicos.

En la vinculación de empleados y docentes con dedicación de tiempo completo, el Departamento de Gestión Humana velará porque quien ingrese no tenga vinculación en otras instituciones o empresas, en horarios incompatibles o yuxtapuestos con la jornada asignada por la Institución. La multivinculación, con incompatibilidad horaria, será causal de terminación del contrato con justa causa.

Las jornadas laborales de los empleados serán institucionales. Bajo ningún supuesto se acordarán jornadas laborales personales que atiendan solo el interés del empleado. Siempre se tendrá en cuenta que estas coincidan con las necesidades de los usuarios y con los momentos de mayor demanda de estos, procurando una efectividad y satisfacción en el servicio. Ningún empleado con autoridad o mando podrá realizar pactos con sus subordinados que contradigan lo acá estipulado.

Todos los empleados, sin distinción alguna, estarán obligados a mantener una gestión eficiente, transparente, amparada en la legalidad, la ética y los principios y valores institucionales. Por ello no podrán recibir, sugerir, inducir ni tolerar dádivas, regalos, reconocimientos del personal sobre el cual ejercen autoridad en razón de su superioridad jerárquica o funcional. Tampoco podrán solicitar concesiones, privilegios, prerrogativas especiales o excepciones en cualquiera de las instancias de la Universidad.

En el mismo sentido, ningún jefe podrá proponer gabelas, dádivas, prebendas, excepciones, omisión de requisitos para que accedan a cargos, para sus dependientes o con los que tenga un lazo de amistad, que no estén contemplados de manera general en los reglamentos y políticas institucionales, ni siquiera bajo el pretexto del interés institucional. Será más grave cuando se induzca a error, de manera dolosa o culposa, para lograr tales propósitos.

CAPÍTULO VI

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE Y TRANSPARENTE

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO. Concepto y límites. La Universidad Católica Luis Amigó concibe la gestión administrativa eficiente como la articulación de las personas y los recursos para el desarrollo eficiente de las funciones sustantivas de la educación superior, con criterios de planeación y autorización responsable del gasto centrados en la naturaleza misma de la Institución.

La Universidad tendrá políticas claras en relación con la planeación y aprobación del presupuesto institucional; con controles a la ejecución del presupuesto; seguimiento al mismo en cada vigencia fiscal; control financiero con lineamientos y políticas básicas para la inversión de los excedentes; disponibilidad de recursos destinados a la realización de proyectos institucionales en el corto, mediano y largo plazo; criterios de selección de proveedores de bienes y servicios, con controles frente a la licitud de sus actividades y el lavado de activos; procesos frente a la contratación institucional con apego a la normatividad vigente; criterios claros frente a los inventarios, la baja de los mismos y su disposición final, en condiciones de oportunidad y pertinencia, protección de inventarios institucionales con valor artístico, histórico o simbólico, conforme con las normas contables. La Universidad acoge las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) u otras que lleguen a implementarse.

La Universidad establecerá políticas para la dotación, mantenimiento y reposición de medios educativos que incorporen equipos, mobiliarios, plataformas tecnológicas, sistemas informáticos, recursos bibliográficos, físicos y digitales, dentro de la viabilidad institucional y los requerimientos de calidad de los programas.

El presupuesto institucional se asignará al desarrollo del objeto de la educación superior y fortalecimiento de las funciones sustantivas en el desarrollo de los programas académicos en condiciones de calidad.

La Rectoría General reglamentará lo acá indicado en el inmediato plazo, auxiliándose de las propuestas que al respecto presente la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Parágrafo 1. En aras de la transparencia contractual, en cualquier materia, ningún empleado que participe en la contratación institucional, de cualquier forma y así sea de manera leve, como contratante, asesor, intermediario o que sugiera, induzca, favorezca, facilite o coopere para la suscripción de los contratos, podrá recibir, a título personal, regalos, dádivas, prebendas, reciprocidades en bienes o servicios para sí o su grupo familiar, de los contratistas, subcontratistas, socios, sus dependientes o familiares de los acá enunciados. Se extiende esta prohibición para quien reciba de terceros interesados en ser considerados para potenciales contrataciones con la Institución. Será más grave cuando un empleado solicite una dádiva o regalo con el fin de interceder para una contratación futura.

Parágrafo 2. Ninguno de los enunciados en el parágrafo anterior podrá sugerir, siquiera, contratos con su grupo familiar en cualquiera de los órdenes de consanguinidad, afinidad o civil, salvo que su adjudicación o contratación se realice por méritos, licitación, convocatoria y que no haya línea directa de control frente a los contratos.

Parágrafo 3. En todos los procesos institucionales, en cualquiera de las funciones o subsistemas, y cuando se trate de convocatorias, deberán expresarse con claridad los términos de referencia de las mismas y contar con la publicidad para efecto de que los terceros puedan expresar su oponibilidad y cumplirse cabalmente en el momento de la decisión. Por ninguna razón, en aras de la transparencia, podrán modificarse requisitos después de formuladas las convocatorias, con el propósito de afectar o beneficiar los intereses de personas.

Parágrafo 4. Se autoriza a cualquier persona para que denuncie cualquier transgresión a la transparencia contractual por los medios que establezca la Institución.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. Inexistencia de gastos reservados. La Institución no cuenta con gastos reservados para ninguna de las personas que labora en ella. El rector y representante legal no podrá disponer libremente de los recursos institucionales en actos jurídicos que no tengan registro contable y que no estén conformes con los procedimientos administrativos internos y la ley. Todos los gastos institucionales se orientarán al cumplimiento del objeto educativo y lo que es conexo con el mismo. Institucionalmente existirán controles.

CAPÍTULO VII

BIENESTAR INSTITUCIONAL

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. El bienestar. La Institución establecerá políticas, procesos, actividades y espacios que complementen y fortalezcan la vida académica y administrativa para facilitar el desarrollo integral de las personas y la buena convivencia. Divulgará e implementará sus programas orientados a la prevención de la deserción y permanencia con calidad e inclusión, y de manera misional lo que corresponde con la prevención de las adicciones.

La asignación de recursos para subsidios de becas se realizará en términos de transparencia, equidad y de conformidad con los lineamientos internos.

CAPÍTULO VIII

COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERNACIONALES

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO. La cooperación. La Universidad tendrá políticas e implementará mecanismos y estrategias que permitan la cooperación con otras instituciones, que fortalezcan su desarrollo, liderazgo y visibilización. Fomentará y ejecutará convenios con entidades reconocidas nacional e internacionalmente, que generen alianzas para la internacionalización en todas sus expresiones, de manera permanente, ascendente y continua en todos los programas académicos. Las entidades cooperantes deberán contar con una trayectoria que genere confianza por sus desarrollos y demuestre transparencia en su devenir institucional.

No bastará con formalizar convenios, sino que se requerirá su implementación bajo el liderazgo indiscutible de la Oficina de Cooperación Interinstitucional y Relaciones Internacionales.

CAPÍTULO IX

CALIDAD ACADÉMICA

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO. La academia. La Universidad generará estrategias de innovación pedagógica y formación docente, con lineamientos curriculares y académicos que orienten los procesos en los diferentes programas, con un acompañamiento conceptual, metodológico y evaluativo que permita el mejoramiento continuo.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO. Transparencia de los procesos académicos. La Universidad garantizará la transparencia de los procesos académicos, con implementación de sistemas eficientes que permitan la custodia de la información, el registro real y confiable de las actuaciones académicas, las certificaciones oportunas, accesibles y veraces frente al cumplimiento de los requisitos institucionales por parte de los estudiantes y los controles que eviten la manipulación fraudulenta de la información. El Departamento de Admisiones y Registro Académico salvaguardará diligentemente la información que repose en su unidad y propondrá permanentemente las mejoras. Las certificaciones académicas, emanadas de la unidad autorizada en los reglamentos, obedecerán siempre a la información real y verificable que repose en la Universidad.

La Universidad ofrecerá programas que cuenten con registro calificado, previo acto administrativo que lo otorgue. En caso de no renovación de los registros, se compromete a culminar los procesos académicos de los estudiantes, a cabalidad, hasta lograr su titulación.

La Universidad solo otorgará títulos, de conformidad con las leyes de la República de Colombia y sus propios reglamentos, a quienes hayan cumplido a cabalidad con todos los requisitos académicos para su obtención. Por ninguna razón otorgará títulos a personas sin el cumplimiento de éstos.

CAPÍTULO X

INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO SEGUNDO. La investigación. La Universidad contará con lineamientos y políticas para el desarrollo de la investigación, la innovación, la creación artística y cultural. Tendrá los recursos que permitan el fortalecimiento de la función de manera permanente, ascendente y continua, en todos los programas académicos; con vinculación de docentes, estudiantes y con fines de formación de un pensamiento innovador, incorporación de la formación investigativa, el desarrollo de nuevos productos, la capacidad de dar respuestas transformadoras y el posicionamiento de la investigación en la comunidad académica. Se establecerán los controles para que el presupuesto asignado se ejecute para el desarrollo investigativo y se cumplan los productos y fines esperados.

La Vicerrectoría de Investigaciones vigilará permanentemente que su presupuesto se oriente al cumplimiento de los objetivos institucionales. No se permitirá, de ninguna manera, que quienes incumplan con la entrega de productos sean considerados en una nueva vinculación, salvo razones debidamente justificadas o por razones de fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO XI

EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO TERCERO. La extensión y la proyección social. De conformidad con la misión y la visión, la Universidad tendrá políticas y estrategias para vincularse con la comunidad y el sector productivo, social, cultural, público y privado. Garantizará estrategias de interacción social y formación permanente en los programas académicos que oferte, dentro de la responsabilidad social que le corresponde. Establecerá programas de formación continua y mecanismos que propendan por el aprendizaje a lo largo de la vida, con estrategias que involucren la experiencia del egresado en la dinámica institucional.

La articulación con el sector empresarial y gubernamental será siempre en términos de conveniencia y transparencia contractual, por lo que la Universidad no tendrá complicidad con entidades públicas que contravengan la ley de contratación estatal, en sus diferentes niveles, o privadas que orienten sus acciones por fuera del marco legal.

CAPÍTULO XII

SISTEMA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO CUARTO. Atención para mejorar. En el inmediato plazo, la Universidad implementará los desarrollos tecnológicos indispensables para garantizar un Sistema de Atención al Ciudadano eficiente, ágil y oportuno, que dé respuesta a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones de los usuarios, internos y externos. La Dirección de Planeación, como garante de la información institucional, y la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas diseñarán el modelo de atención y crearán los procedimientos de respuestas, verificación de las mismas y satisfacción de los usuarios y remitirán a las unidades donde deban darse las soluciones. Los comunes denominadores serán tenidos en cuenta en los procesos de autoevaluación y sus planes de mejoramiento. En ningún caso se tramitarán asuntos que no identifiquen la persona que lo solicita. Por tal razón, no se darán créditos a los anónimos.

La Secretaría General será la responsable de registrar, hacer seguimiento y verificar las respuestas oportunas, claras, de fondo y congruentes a los derechos de petición. Requerirá a las unidades y personas por incumplimiento de términos u omisión de respuesta. También hará lo propio para que las unidades respondan oportunamente cuando se trate de requerimientos gubernamentales.

En relación con las tutelas, la Secretaría General verificará que se respondan de manera oportuna y que de los fallos de tutela que los jueces estimen procedentes se realicen las mejoras internas en los procesos, procedimientos, ajustes normativos y otros que deban implementarse.

En todo caso, se establecerán los mecanismos de protección de la información, con manuales, protocolos y procedimientos internos que garanticen los derechos de los titulares, habeas data, de conformidad con las políticas de privacidad y confidencialidad establecidas en la Institución y dentro del marco legal.

CAPÍTULO XIII

CONTROL FISCAL

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO QUINTO. Competencia de acciones. El control fiscal corresponderá al revisor fiscal, el cual verificará:

- El cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales.
- El cumplimiento de los reglamentos internos.
- La disponibilidad de la información institucional.
- La licitud de los recursos institucionales.
- La adecuada destinación de los recursos.
- La protección de los derechos de autor y la inexistencia de programas o software no licenciados, lo cual deberá presentar el representante legal dentro de su informe de gestión.
- Cumplimiento de las leyes de seguridad social, entre otros.
- Las demás que en cumplimiento de la ley y las normas internas le correspondan.

El revisor fiscal, accederá sin ninguna limitación a todos los archivos institucionales, con el fin de realizar una actividad objetiva e independiente. Cumplirá el deber de informar cualquier hallazgo ante el rector general y el Consejo Superior, con el fin de determinar las responsabilidades e identificar a los sujetos que contraríen las disposiciones legales y reglamentarias que pongan en riesgo la Institución y buscar las soluciones.

Presentará anualmente el informe de rendición de cuentas al Consejo Superior, en relación con el desarrollo de la gestión, hallazgos, alertas, correctivos realizados, proposiciones, entre otros.

CAPÍTULO XIV

RELACIONAMIENTO INTERNO Y EXTERNO

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEXTO. Construcción participativa. La Institución establecerá relaciones con actores internos y externos que permitan el desarrollo de sus proyectos en términos de idoneidad, oportunidad, pertinencia, calidad, legitimidad y consensos. Los órganos de gobierno de la Institución y quienes ejercen cargos directivos, ejecutivos y aun operativos, facilitarán los canales de interacción y comunicación con los mismos, garantizarán la interlocución directa, responderán de manera oportuna los requerimientos de los entes de control y aquellos que requieran relacionamiento con la Institución.

A nivel interno se crearán canales de comunicación, interacción y discusión para la construcción y evaluación de los grandes lineamientos institucionales para el desarrollo eficiente de su proyecto educativo: Proyecto Educativo Institucional, Plan de Desarrollo, Plan de Acción Institucional, lineamientos en relación con las funciones sustantivas y otros que por su naturaleza sea conveniente su socialización y máximo de consenso.

CAPÍTULO XV

VARIOS Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO SÉPTIMO. Derechos de autor, propiedad industrial. La Universidad Católica Luis Amigó protegerá la propiedad intelectual y la propiedad industrial en todos sus niveles, de conformidad con las leyes vigentes y el estatuto que regula la materia a nivel interno.

Cuando se encuentren producciones realizadas por empleados, docentes o quienes realizan investigación, con violación de estos preceptos, será obligatorio por parte de la unidad respectiva, poner la denuncia correspondiente ante el Departamento de Gestión Humana para iniciar los procesos disciplinarios que correspondan y, si fuere el caso, con incidencia en la justicia civil y penal.

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO OCTAVO. Publicidad y comunicación institucional. La publicidad institucional, en cualquiera de sus expresiones, deberá ser veraz y objetiva, en consonancia con los lineamientos que regulan la misma para las Instituciones de Educación Superior por parte del Ministerio de Educación Nacional o quien ejerza el control. Las oficinas de Comunicaciones y Relaciones Públicas y Mercadeo y Publicidad velarán porque la información del sitio web institucional y otras piezas de publicidad y mercadeo sean siempre actuales, disponibles, accesibles, fieles, inequívocas, confiables y que no lleven a errores y confusiones a los usuarios.

La comunicación con públicos internos y externos será permanente con el fin de informar sobre los hechos institucionales que tengan relevancia, buscando que la sociedad conozca la Institución y sus desarrollos y se facilite el posicionamiento de la imagen.

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO NOVENO. Motivación de las decisiones y las respuestas, celeridad. La Institución deberá dar decisiones y respuestas oportunas y motivadas en todos los aspectos cuando se traten de resolver asuntos en interés particular o institucional. Toda respuesta deberá darse con buenos argumentos, de fondo, congruentes, oportunos, pertinentes, para lo cual deberá hacer uso también de hechos, pruebas y normas. Deberán tener decisiones y respuestas motivadas y operar bajo el principio de celeridad y oportunidad:

- Procesos disciplinarios.
- Derechos de petición.
- Solicitudes personales.
- Solicitudes de grupo.
- Decisiones que resuelvan peticiones individuales o de grupo.
- Resultados de convocatorias institucionales internas (investigación, extensión, pasantías, auxilios, participación en eventos, entre otros). Quienes no tengan respuesta favorable, deberán conocer las razones correspondientes por las cuales no accedieron a su petición o no obtuvieron un beneficio o acceso a lo solicitado, y

cuando sea procedente, con la indicación de los correctivos subsanables en el corto o mediano plazo.

- Llamados de atención verbales o escritos a empleados, docentes, estudiantes, entre otros.
- Solicitudes de servicios y de compras.
- Otros que por su naturaleza requieren la debida justificación y oportuna respuesta.

No existirán silencios ni respuestas inmotivadas o deficientemente motivadas en la Institución.

El incumplimiento de lo presente permitirá a la persona o unidad afectada o insatisfecha con la indebida o falta de motivación o falta de respuesta, solicitar, en cualquier momento, que se dé la misma, de manera clara, en la que se indiquen las razones de fondo por las cuales no recibió una decisión favorable, o tuvo un llamado de atención injustificado, una respuesta débil en argumentos, o no se ha dado respuesta oportuna y convincente, sin perjuicio de los requerimientos que deban hacerse también a la unidad o persona omisora o excesiva en sus funciones o su jefe inmediato o superiores en sentido jerárquico, agotado el conducto regular.

Cualquier solicitud institucional deberá resolverse en un tiempo no superior a diez (10) días hábiles, salvo que existan otros términos establecidos en convocatorias institucionales específicas o en la ley, cuando se trate, por ejemplo, de derechos de petición. En todo caso, deberán reducirse, cuando la respuesta deba darse de manera oportuna, con el fin de no causar un perjuicio a la persona solicitante o la institución.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO. Desobediencia debida y garantías procesales. Ningún órgano colegiado, alguno de sus miembros, órgano de gobierno, empleado de dirección, confianza o manejo que tenga línea de autoridad funcional o jerárquica sobre otros podrá inducir, sugerir u ordenar la realización de conductas o la omisión de las mismas, contrariando la ley, el orden público, las buenas costumbres, el Estatuto General, el Código de Buen Gobierno y Transparencia, los reglamentos, las políticas, y los lineamientos internos. Ninguno de los empleados estará obligado a realizar u omitir acciones que contraríen o vulneren lo acá indicado, teniendo el deber de denunciar a quien corresponda cuando esto acontezca. Quien dé órdenes en este sentido incurrirá en falta disciplinaria.

En toda actuación institucional se respetarán las garantías procesales que implican las formalidades, términos establecidos, órganos competentes, derecho de contradicción y todo lo que implique un debido proceso.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO. Control de legalidad. Se delega el control de legalidad, para el cumplimiento de lo preceptuado en este código, a:

El rector general, frente al cumplimiento de los procesos y políticas de transparencia y Buen gobierno de todas las unidades de la Institución, que se encuentran bajo su dependencia orgánica y funcional.

El Consejo Superior, frente a sí mismo, el cumplimiento de su Reglamento Interno como órgano colegiado y al rector general, frente a sus derechos, deberes y prohibiciones; representante legal suplente, rectores de seccionales, revisor fiscal, sin perjuicio de tener conocimiento y proponer correctivos frente a toda la marcha institucional.

El revisor fiscal, de manera independiente y con la posibilidad de generar alertas y proponer correctivos.

El secretario general, frente al cumplimiento de las normas externas e internas o este Código de Buen Gobierno y Transparencia, con la posibilidad de generar alertas a quien corresponda, hacer llamados, comunicar a los órganos de gobierno y proponer correctivos.

Cada una de las unidades, en sus diferentes niveles, frente a los procedimientos, responsabilidades y lineamientos que les corresponde.

Parágrafo. Cualquier persona de la Institución o aún externa, que tenga conocimiento de conductas reprochables de los empleados que pretendan lesionar o vulneren efectivamente la transparencia institucional planteada en este Código o incumplan el mismo en su letra o finalidad, podrá ser denunciada ante la Secretaría General, siempre que se identifique a plenitud el denunciante y aporte pruebas, siquiera sumarias, de las cuales se pueda inferir una responsabilidad. Las denuncias podrán hacerse al correo electrónico buengobierno@amigo.edu.co o por cualquiera de los canales de comunicación establecidos.

La Secretaría General indagará preliminarmente e informará al rector general y al Consejo Superior, con miras a tomar las medidas correctivas inmediatas, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan. Si las quejas son contra la Secretaría General, deberán colocarlas ante la Rectoría General, en calidad de superior jerárquico.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO. Reforma. El Código de Buen Gobierno y Transparencia podrá ser modificado por iniciativa del Consejo Superior y del rector general, quien podrá atender discrecionalmente observaciones de cualquiera de los miembros del Comité Rectoral.

La Secretaría General realizará permanentemente el seguimiento al Código de Buen Gobierno y Transparencia y presentará los diagnósticos institucionales cuando se requieran o para recomendar cualquier modificación del mismo, siempre por intermedio del rector general.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO. Pertinencia de este Código. Este Código de Buen Gobierno y Transparencia pretende que la Universidad Católica Luis Amigó sea reconocida por sus niveles de transparencia en todos los niveles, personas, procesos; velará porque las conductas de los empleados, a título personal, y de los órganos de gobierno, sean transparentes, legales y éticas, y por ello todos los procesos, procedimientos, convocatorias, invitaciones, adjudicaciones, inversiones, contrataciones, procesos disciplinarios, vinculaciones y desvinculaciones, ascensos, destinación de sus recursos, respuestas a solicitudes, controles, órdenes, entre otros, obedezcan siempre al

interés institucional, viabilidad, estabilidad, crecimiento, proyección en el tiempo, por encima de los intereses de las personas.

Parágrafo. Las conductas que garanticen la transparencia, no serán de orden taxativo y por ende podrán incluirse otras que generen reproche, en cuanto afecten la institucionalidad, el buen gobierno, la transparencia, la ética, la legalidad y la legitimidad de las actuaciones y los fines de la Universidad.

La Institución se compromete a no tolerar ninguna forma de corrupción, material o ideológica, en cualquiera de sus expresiones: por desvío de recursos, abuso de autoridad, colisión de intereses, conspiración, tráfico de influencias, enriquecimiento injustificado, obstrucción de la justicia o de los procedimientos internos, uso ilegal e ilegítimo de la información, suministro de información falsa o confidencial, nepotismo, impunidad, despotismo, fraude, sobornos, favorecimientos, comisiones por contratos, falsedad documental, administración desleal, interés indebido en la celebración de contratos, constreñimiento ilegal, entre otras conductas reprochables legal y éticamente.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO. Divulgación y socialización. En el inmediato plazo, la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas divulgará este Código de Buen Gobierno y Transparencia entre todos los miembros de la Institución de Educación Superior y los públicos de interés. La Dirección de Planeación y el Departamento de Gestión Humana generarán los espacios institucionales para que los diferentes públicos lo conozcan y se sensibilicen de manera permanente frente al mismo.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO. Vigencia. La presente disposición rige a partir de la fecha. A quienes se les han delegado responsabilidades, deberán realizar sus acciones en el inmediato plazo. Lo que hace relación al Departamento de Gestión Humana deberá implementarse dentro de los términos establecidos en este articulado, salvo que en eventos particulares se hayan establecido otros términos.

Vincula, sin excepción, a todos los actores institucionales, órganos de gobierno, empleados, grupos de interés y personal externo que tenga algún vínculo con la Universidad.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEXTO. Vacíos e interpretación. Si se presentaren vacíos y confusiones en la interpretación, el Consejo Superior, mediante acuerdo, aclarará los mismos y suplirá las lagunas, anomías o antinomias, los cuales se entenderán incorporados al mismo.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SÉPTIMO. Derogatoria. Este Acuerdo deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, particularmente el Acuerdo Superior No. 04 de 2009, y modifica otros lineamientos que estén contemplados en otros reglamentos y que sean contrarios en su tenor, filosofía y finalidad a lo preceptuado en este Código.

Dado en Medellín, a los 13 días del mes de agosto de 2019.