

## **SECRETARÍA GENERAL**

### **CONSOLIDADO CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA.**

A continuación, se presenta la trazabilidad de observaciones realizadas a las diferentes Unidades, según lo registrado en las evaluaciones del Código de Buen Gobierno y Transparencia, Acuerdo Superior 03 del 13 de agosto de 2019. Corresponde a la Secretaría General realizar las mismas e informar a la Rectoría para buscar la mejora permanente frente a hallazgos que puedan presentarse y que puedan afectar el buen gobierno institucional.

#### **1. COORDINACIÓN DE ATENCIÓN AL USUARIO**

##### **Evaluación año 2020**

- El sistema de PQRS debe articularse y elaborar estadísticas de mejora en las respuestas, de hecho, todas las peticiones deberían canalizarse por este medio, así se aseguraría respuesta oportuna y seguimiento a los diversos tipos de conflictos que quizás puedan intervenir para mejorar los procesos.

##### **Evaluación año 2021**

- Las respuestas no siempre son convincentes y oportunas en las PQRS.
- Respecto a PQRS es una acción que debe ser mucho más fluida para que se atienda y se responda de la mejor manera y a tiempo.
- Mejorar el sistema de atención de los PQR teniendo en cuenta el escalamiento del debido proceso.

##### **Evaluación año 2022**

- Considero importante que no solamente se indique las fallas que han habido, también que se evidencien las acciones correctivas puesto que para el caso de los PQRS, se ha evidenciado los problemas que se han presentado y seguramente se ha realizado un plan de mejora pero siguen habiendo muchas quejas en las que nosotros mismos como funcionarios hemos visto que no mejora y no se ve un plan que permita la mejora y el respectivo seguimiento de esta.
- Frente a las PQRS siguen sin ser visibles, por ejemplo, en la página web no encuentro un ícono, link, correo o teléfono a quien pueda formularse. Esta la opción atención al usuario, pero es para asuntos tecnológicos. Así que, si la opción PQRS no es visible, no es accesible, no es conocida... no existe o es totalmente ineficiente.

## **Evaluación año 2024**

- Aumentar y promocionar los canales de recepción de PQRS para que las voces de la comunidad puedan ser escuchadas con justicia.

**Observaciones finales: debe mejorar el sistema de atención e sus procedimientos, accesibilidad para poder expresar las PQRS y verificar siempre la satisfacción final del usuario.**

## **2. FACULTAD DE COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DISEÑO**

### **Evaluación año 2020**

- Respetuosamente quiero hacer una observación con respecto al manejo de las funciones asignadas a algunos cargos en la Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño; es una apreciación muy personal, pero quiero exponerla....en mi forma de ver, no se exige de manera equitativa la atención y el trabajo en todos los programas, hablo particularmente por Comunicación; se me hace "facilista" la actitud en cuanto al servicio en particular, en ese Programa; puedo estar equivocada pero es mi percepción y sé que la de muchos también, la actitud condescendiente y permisiva desde la Decanatura. Lo que entorpece el equilibrio de la Facultad.

**Observaciones finales: llama la atención frente a la permisibilidad en el programa de Comunicación Social.**

## **3. DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA**

### **Evaluación año 2020**

- El sistema de contratación docente, y el ascenso docente no se respeta según los lineamientos internos. los directivos y decanos ascienden a aquellos docentes de su agrado y no aquellos que cumplimos con los lineamientos, requisitos y exigencias para ser ascendidos. solo se escudan en respuestas como "no aceptaron el ascenso" cuando ni siquiera hicieron tal solicitud. del mismo modo sucede con la contratación de docentes nuevos, en la mayoría de ocasiones postulan los sugeridos por sus amigos y pares.

### **Evaluación año 2021**

- Hay inactividad e ineficiencia en Gestión Humana frente a estrategias para garantizar un buen clima laboral, procesos de evaluación confiables, seguimiento a planes de mejoramiento. Un programa de prejubilados que no muestra actividad. El tráfico de influencias aún sigue en los diferentes niveles, para obviar procesos y requisitos.

- Gestión Humana debe revisarse en sus procesos, estrategias. Debe innovar en ideas de buen clima laboral, evaluación, tener criterios claros de contratación, promoción y selección. Se han suprimido procesos, pues hay personas en diferentes niveles que son asignadas por encargo, para quedar definitivamente en los cargos, mal evaluadas y siguen en los cargos, con plan de mejoramiento que es un culto solo a la bandera, sin políticas de contratación para que la gente sepa cuando entra por semestre, año académico, año calendario o indefinido. Frente a los que están por pensionarse, soy uno de ellos, no veo acompañamiento ni gestión. Menos sonrisas y más gestión.
- Los decanos, directores deben asumir con mayor responsabilidad administrativa, no delegando tareas a los docentes que les competen a su labor como administrativos. 2. Lastimosamente los directivos continúan amenazando los docentes, abusando de su poder. 3. Las tareas en las funciones sustantiva son exageradas, recae la responsabilidad en docentes que tienen esta responsabilidad, el docente ha dejado de cumplir su función, para hacer las tareas de los decanos y los directores de programa. 4. Sigue el maltrato y la falta de respeto hacia los docentes de parte de algunos directores de programa. 5. Los cambios que se dan en la proyección docente, son constantes, NO hay respeto a esta proyección, algunos directores delegan esta responsabilidad a la figura de la secretaria, siendo esta persona no idónea para este trabajo. 6. Falta articulación entre el área de gestión humana y la proyección docente, NO HAY auditoria de esto, solo al inicio de cada semestre. 7. Hago un llamado de atención a las directivas que hagan VIVA la pedagogía AMIGONIANA y el HUMANISMO CRISTIANO, los DECANOS Y LOS DIRECTORES son los primeros en mostrar un auténtico humanismo, a través del ejemplo, de las palabras y del liderazgo. 8. Las evaluaciones de los docentes al final del semestre deben quedar grabadas, para demostrar si se da un abuso de poder. 9. Los DECANOS y los DIRECTORES deberían también ser EVALUADOS por el cuerpo docente, sería una evaluación justa e imparcial

## Evaluación año 2022

- Gestión Humana debe tener liderazgo e innovación en los procesos de selección, en la generación de iniciativas de buen clima laboral para dar soluciones a conflictos, en los procesos de evaluación y seguimiento, en el plan de mejoramiento, en un plan de formación permanente para docentes y administrativos, para actualizar perfiles y competencias, para la promoción de personal asistencial a cargos de profesionales, con equidad para todos, para aplicar condiciones de contratación adecuadas.
- Si bien el código de Buen Gobierno es una gran herramienta para la transparencia y deber ser de la Institución se evidencian problemas en la cultura organizacional como: \* Atención poco afable y casi nula en la vocación de servicio de unidades como **Control Interno y Administración de Documentos**. \* Atención defensiva, con pretexto y demorada en unidades como **Servicios Generales y Almacén**. \* Ausentismo en respuesta (ni a correos ni radicados) de Unidades como **Planeación, Infraestructura, Dirección Administrativa y Gestión Humana**.

- Respetuosamente considero que, las convocatorias laborales, deberían realizarlas internamente con los colaboradores de la universidad, de esta manera se puede valorar la gestión por competencias que tiene cada uno. Por otro lado, creo que es importante el buen manejo del clima laboral entre compañeros de todas las sedes.

## Evaluación año 2024

- Procesos de selección de personal transparentes. Con solo decir en el proceso que es feminista, ya está contratado en la Universidad.
- ¿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 muear...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
- **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.
- 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.
- 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%

- 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 !
- 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 entiende 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.
- 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.

**Observaciones finales:** se presentan observaciones en todos los frentes del Departamento de Gestión Humana, que se recomienda sean revisados con fines de mejora.

#### **4. FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA**

##### **Evaluación año 2020**

- Considero que aún falta prestarles atención a ciertas formas de actuar de algunos Directivos en particular Facultad de Ingeniería de Sistemas con respecto a las responsabilidades, el trato y la asignación de cursos, priorizando docentes de cátedra en ocasiones a docentes de cátedra y dejando a docentes de la Universidad sin asignación de curso.

**Observaciones finales:** se orientan a la administración de la Facultad.

#### **5. FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES.**

##### **Evaluación año 2021**

- Aún hay controles en facultades en cosas ridículas, como facultad de educación frente a ciertos docentes, con maltrato a unos y privilegios a otros auspiciado por la decanatura.

**Observaciones finales:** se orientan a la administración del talento humano de la Facultad.

#### **6. OFICINA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES PÚBLICAS**

##### **Evaluación año 2021**

- Potenciar la vinculación de la Oficina de Comunicaciones la Secretaría General para mejorar la estrategia comunicacional.

**Observaciones finales:** se recomienda visibilidad de la actividad comunicativa.

#### **7. VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES**

##### **Evaluación año 2023**

- 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.

- No observo que exista meritocracia en muchos aspectos por ejemplo la aprobación de investigaciones no tiene criterios claros y objetivos y descartan investigaciones de personas nuevas sin razón alguna. Para determinar coordinaciones o contratos año académico o año calendario es muy discrecional.

#### **Evaluación año 2024**

- 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.

**Observaciones finales: se orientan al autoritarismo, favoritismos y falta de transparencia en los procesos de investigaciones.**

### **8. DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

#### **Evaluación año 2023**

- Lo mismo sucede con planeación o infraestructura, donde lograr un aula que se requiere para su pronta o larga ocupación, debe pasar por todo un tedio de tiempos y esperas que en ocasiones son improductivas. Así mismo sucede con el área encargada de acreditación en alta calidad, quienes en ocasiones parecen improvisar documentos, informes o gestiones para luego propiciar procesos acelerados y desordenados.

#### **Aseguramiento de la calidad**

- Un caso particular, es el proceso de acompañamiento que se da desde el Sistema de aseguramiento de la calidad quienes, a vista clara, evidencian que están sobrepasados por el volumen de informes que llegan de las diferentes áreas que están realizando la autoevaluación. Sin embargo, el no aceptar tal situación, el no autoevaluar sus propios procesos, que lleve a replantear su propio plan de trabajo y acompañamiento, ha llevado a actuar de manera contraria a los principios de autoevaluación con intención de mejoramiento ¿por qué el afán de aparentar que toda marcha a la perfección cuando no es así? ¿acaso no es parte de la autoevaluación identificar falencias para proponer acciones de mejora? Una vez más, el no aceptar la imperfectibilidad, ha llevado a esta unidad a cambiar las reglas del juego a medida que ellos mismos alcanzan claridades, ha llevado a evaluar informes con criterios diferentes, generando la sensación en quienes los han desarrollado, de no haber hecho las cosas bien, o deber (re) empezar cada vez; son reprocesos que agotan, dan desgano y queman a quienes están encargados de informes de autoevaluación en los programas. El no aceptar que hay represamiento de procesos, ha llevado a que en el Sistema de aseguramiento, el acompañamiento que se debería dar, se vuelva un (des)acompañamiento, ya que no se reciben comentarios, sugerencias a los documentos a tiempo para implementarlos; de manera que cuando hacen finalmente la devolución, ya el semestre ha avanzado, y

los tiempos se reducen, esto ocasiona sobre trabajo, agotamiento, estrés, abrumamiento. Trabajemos unidxs, perdamos el temor a decir las cosas y a sugerir, perdamos el miedo a aceptar las cosas y trabajar en pos del bien ser y bienestar común.

**Observaciones finales: se orienta a la falta de diligencia en la asignación de espacios y la complejidad en los procesos de autoevaluación.**

## **9. DEPARTAMENTO DE ADMISIONES Y REGISTRO ACADÉMICO**

### **Evaluación año 2024**

- 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.

**Observaciones finales: se orienta a la calidad y la buena atención en el servicio.**

## **10. CENTROS REGIONALES**

### **Evaluación año 2021**

- Dos aspectos a considerar: (1) sugiero que sea de carácter expreso, que los directores de los centros regionales también presenten la rendición de cuentas a sus equipos en la regional y (2) es importante que los docentes y administrativos de los centros regionales puedan evaluar el desempeño de los directores, en este momento se está omitiendo esta acción.

**Observaciones finales: se orienta a la solicitud de rendición de cuentas y evaluación de desempeño.**

## **11. CENTRO REGIONAL MANIZALES**

### **Evaluación año 2024**

- 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.

- 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.

**Observaciones finales: se orienta a la transparencia de las decisiones y al adecuado ejercicio de la autoridad.**

#### **OTRAS OBSERVACIONES RELEVANTES QUE DEBEN SER TENIDAS EN CUENTA**

**A continuación, se condensan todas las observaciones que se colocaron, año a año, expresadas por quienes evaluaron. Hay constante en: la divulgación del Código de Buen Gobierno, el llamado de atención a Unidades a dar respuestas, favorecer el buen clima laboral libre de maltratos y asignación proporcionada de responsabilidades, transparencia interna en todos los procesos, claridad en la asignación de responsabilidades, mejoramiento de las estrategias comunicacionales, cumplimiento de los reglamentos, y trabajar siempre desde la legalidad, la transparencia y la ética.**

#### **Año 2020:**

- Falta compromiso de muchos jefes de Unidades para su implementación y socialización. Algunos persisten en hacer quiebre a las normas para satisfacer intereses propios o de sus amigos.
- Muy oportuno el código de buen gobierno, merma el abuso de autoridad.
- Falta implementación
- Una excelente iniciativa.
- Gracias por tener en cuenta a los docentes
- Muchas gracias por implementar acciones que contribuyen al mejoramiento institucional.

- En general, el código de Buen Gobierno, es necesaria, pero su implementación debe ser gradual, igual los mecanismos para difundir, el tono de la comunicación debe ser gradual, además de su implementación. Igual, en los procesos administrativos, estos se deben ajustar para contestar a la realidad y requerimientos de la Institución; esto, para que funcione mucho mejor, con base en la realidad de los procesos; esto para garantizar, como se dice; transparencia. Opino que es necesario, pero con los ajustes respectivos. Garantizando participación, repito, teniendo en cuenta la participación activa de la comunidad universitaria.
- Siento que se ha hablado mucho, pero no ha habido una aplicación como tal.
- El Código de Buen Gobierno es un instrumento que garantiza las buenas prácticas al interior de la Universidad y protege a la comunidad académica de los excesos de poder al interior de la Universidad.
- Aún falta mucha apropiación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, sobre todo en cuanto a la rendición de cuentas, eficiencia en la gestión administrativa. Aunque es importante precisar que por el trabajo en casa no nos es posible evidenciar claramente el impacto del Código en varios aspectos.
- Es muy completo
- Creo en la transparencia de quienes ejercen roles de administración, dirección y decisión en la Universidad por su mera condición humana, es decir, sus actuaciones no obedecen al código de buen gobierno, sino a sus propias convicciones.
- Coherencia en la aplicación de la documentación institucional, desde algunas unidades.
- No es de conocimiento particular el impacto que ha tenido el CBG en la institución. Sin embargo, se espera que a mediano plazo los resultados sean más evidentes.
- Sigue siendo muy débil la diligencia en las respuestas de las diferentes dependencias, se tendría que revisar si es por exceso en funciones o por falta de actitud de servicio
- El código de buen gobierno ha estandarizado muchas situaciones y/o decisiones que antes eran decisiones de una sola persona, es algo que resalto. Sin embargo, considero hacer mayor seguimiento en las sedes.
- Si es crucial un mejor manejo del autoritarismo académico de directivos
- Se debe dar claridad oportuna a los diferentes actores de la institución, esto para dar a conocer en medio de la comunidad universitaria quienes están en pregunta continúa de que pasa con el desarrollo de la institución.

- En las preguntas donde se califica con 3 el criterio es que el código de buen gobierno está muy estructurado, pero en algunos ítem no se ha dado cumplimiento o se aplazaron decisiones que allí se manifiestan para hacerlo este año. pienso que cuando se establece un documento también documentado y de tanta importancia y pertinencia se le debe dar riguroso cumplimiento para no generar en la comunidad sensaciones de exclusión y desigualdad.
- Considero oportuno generar comunicados con infografías para mejorar la comprensión de lo expuesto en el Código de Buen Gobierno y Transparencia.
- Se ha hecho una buena difusión del Código y de decisiones que se toman, pero no tengo conocimiento de los resultados de la implementación. En las respuestas que indiqué que no conozco es porque mi cargo es asistencial y en muchos casos no me doy cuenta de los procesos que se adelantan en la Universidad, salvo los que son de mi competencia. Considero que se requiere de indicadores y evaluación de los procesos para poder determinar el cumplimiento del Código. Pero reitero que por mi cargo no es fácil darme cuenta de las decisiones que se toman, sumado a esto a las medidas de aislamiento en las cuales nos encontramos. Por ejemplo, no conozco como se está midiendo el cumplimiento de "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" Tengo conocimiento que hubo una rendición de cuentas del primer semestre, pero no conozco el resultado de la consolidación del mismo.
- Se puede hacer un equipo de trabajo. ayuda a sensibilizar y organizar campañas bien interesantes, para apoyar y acompañar los procesos
- A pesar de recibir muchos correos relacionados con el código del buen gobierno, no he visto cómo influye esto en el diario actuar de la Universidad
- Es un excelente material el que se difunde periódicamente desde Secretaría General, me ha servido mucho hacerle seguimiento. Gracias.
- Falta mejorar en la asignación de cargos y en el mejoramiento contractual, ya que en muchos casos sólo se toma el criterio unilateral del directivo sin tener en cuenta los méritos del aspirante
- Desde mi percepción una es la universidad de los pisos 10 y 11 y otras muy diferente de ahí para abajo, pareciera que se hablara de dos filosofías diferente, (con sus excepciones) conectándome totalmente con la filosofía del piso 10 y 11
- Se sigue presentando el abuso de autoridad y el tráfico de influencias, lo cual desmotiva a aquellos empleados que creemos en lo que es la razón de ser de la universidad.

- Es notorio el interés de los directivos por realizar una labor transparente que evidencie una imagen real y positiva frente a cualquier ente externo o interno.
- Creo que se han mejorado aspectos con el código de buen gobierno, que se traducen en menos reclamaciones y desconfianza por parte de los actores. Pese a que envían las píldoras, considero que se puede mejorar la difusión. El sistema de PQRS debe articularse y elaborar estadísticas de mejora en las respuestas, de hecho, todas las peticiones deberían canalizarse por este medio, así se aseguraría respuesta oportuna y seguimiento a los diversos tipos de conflictos que quizás puedan intervenir para mejorar los procesos.
- Creo se ha realizado un muy buen proceso de socialización, implementación y desarrollo de buen gobierno en la institución, veo esto muy positivo
- Es evidente el buen gobierno en una institución que desde los detalles ha sido seria con su misión y con la respuesta a necesidades de su comunidad académica, además se ve una gran inversión en calidad de instalaciones, dotación y programas de cualificación docente.
- Considero que la Universidad sigue creciendo y fortaleciendo los diferentes procesos con la implementación de estos mecanismos
- Es una excelente idea, pero se debe mejorar los esfuerzos por implementarlo.
- Todo me ha parecido muy bien, no obstante, creo que es importante procesos de pedagogía para que las personas relacionen las acciones que han implementado en el Código de Buen Gobierno y Transparencia.
- Falta fortalecer el trato de algunos directores de programa hacia su cuerpo docente.
- Desearía tener información concreta del Código de Buen Gobierno y Transparencia.
- Las preguntas que indagan acerca de cosas muy específicas de los funcionarios son muy difíciles de generalizar pues los procesos no se dan de la misma manera en todas las unidades.
- Armonizar y acercar más el código y sus implicaciones en todo nivel
- Respetuosamente quiero hacer una observación con respecto al manejo de las funciones asignadas a algunos cargos en la Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño; es una apreciación muy personal, pero quiero exponerla....en mi forma de ver, no se exige de manera equitativa la atención y el trabajo en todos los programas, hablo particularmente por Comunicación; se me hace "facilista" la actitud en cuanto al servicio en particular, en ese Programa; puedo estar equivocada pero es mi percepción y sé que la de muchos también, la actitud condescendiente y permisiva desde la Decanatura. Lo que entorpece el equilibrio de la Facultad.

- Es necesario dar a conocer mejor el código en las regionales a través de videoconferencias.
- La universidad ha mejorado, le falta un poco a los directivos mejorar el trato con sus colaboradores
- El Código de Buen Gobierno y Transparencia, podría ser más efectivo si se difundiera de una manera más pedagógica, que permita la inclusión del personal en su Cargo propiamente.
- Considero que las fallas en el cumplimiento de este acuerdo están esencialmente en lo que se considera mandos medios, es decir, decanaturas, direcciones y coordinaciones de programas. Allí hay serios problemas de malos tratos (solapados en muchas ocasiones), abusos de poder y poca transparencia en la asignación de funciones como las coordinaciones de área y otras funciones administrativas, puesto que la selección no se realiza según competencias y formación, sino para completar horas para mantener contratos o a conveniencia. Este modo de actuar lesiona la confianza.
- ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. Control al nepotismo y otros aspectos de naturaleza laboral. Ningún empleado que preste servicios en programas académicos como administrativo, docente, apoyos operativos como secretarias o auxiliares, podrá estudiar en el mismo programa en el cual trabaja. No estoy de acuerdo con este punto, dado que tuve la oportunidad de estudiar mientras trabajaba como Secretaria Académica y nunca tuvieron queja alguna. Con esto me cerraron las puertas para estudiar la Esp. En GTH. Que quería estudiar. Puede haber alguna consideración?. Gracias
- Excelente que la Universidad haya optado por establecer un Código de Buen Gobierno y Transparencia, ya que esto genera confianza a todos los públicos que requieren de la Institución. Proyecta buena imagen corporativa. La invitación es a que la aplicación de este instrumento sea efectiva.
- Hay que continuar con la difusión.
- El sistema de contratación docente, y el ascenso docente no se respeta según los lineamientos internos. los directivos y decanos ascienden a aquellos docentes de su agrado y no aquellos que cumplimos con los lineamientos, requisitos y exigencias para ser ascendidos. solo se escudan en respuestas como "no aceptaron el ascenso" cuando ni siquiera hicieron tal solicitud. del mismo modo sucede con la contratación de docentes nuevos, en la mayoría de ocasiones postulan los sugeridos por sus amigos y pares.
- Ninguno, recoge de manera general se recogen los aspectos que garantizan transparencia y generan confianza en nosotros como empleados. Solo falta que nosotros nos apropiemos y continuemos actuando en coherencia con lo allí estipulado. Gracias!!

- Excelente lo del buen gobierno
- Considero que aún falta prestarle atención a ciertas formas de actuar de algunos Directivos en particular Facultad de Ingeniería de Sistemas con respecto a las responsabilidades, el trato y la asignación de cursos, priorizando docentes de cátedra en ocasiones a docentes de cátedra y dejando a docentes de la Universidad sin asignación de curso.
- Quiero felicitarlo a Usted Secretario General, por ser tan meticuloso y/o riguroso, en mantener informado a toda la Universidad frente a la normatividad vigente.
- Me vinculé laboralmente a la institución hace pocos meses y por tanto, aún no conozco muchos aspectos de ella.
- Debe ser socializado y divulgado con mayor pertinencia y efectividad el Código de Buen Gobierno y Transparencia tanto a docentes como a estudiantes.
- Me parece que el código de buen gobierno ha permitido tener claridad en las políticas de comportamiento, en la gestión académica y administrativa
- Excelente la creación del código de buen gobierno para la universidad se ha mejorado mucho, sin embargo, falta profundizar y mejorar en funciones sustantivas, específicamente Investigación
- Hay muchos temas que demandan más explicación y atención, que por medio de un correo no se logra el impacto esperado de algún proceso.
- En el nivel de facultad debe ser más comunicativo
- Respecto de la pregunta 13, manifiesto nunca haber presenciado o escuchado tráfico de influencias en nuestra universidad
- Implementación oportuna y acorde con la búsqueda de la transparencia en todas las instancias
- Si bien conocemos que existe el código de Bueno Gobierno, no tenemos datos sobre que sea desde su implementación, se haya mejorado alguno proceso, actividad, etc. Es difícil saber ese cruce de variables.
- El programa de psicología no contrata docentes a través de convocatorias abiertas, sino por afinidad social con el director
- Promover en los centros regionales las peticiones, quejas y reclamos, por tanto, se podría difundir más con los estudiantes, docentes y administrativos, incluso las

respuestas que se dan si se presentan. Revisaré los lineamientos que se tiene frente a este tema, sin embargo, lo deajo en la mesa.

- Desconozco estos procesos, tengo solo un cuatrimestre en la universidad
- En general el código de buen gobierno es una iniciativa excelente. Preocupa a veces la saturación de información, porque llega mucha en poco tiempo y tal vez, por lo mismo se debe contar con más tiempo para la implementación de todas las políticas en las facultades.
- Aunque desde el gobierno central se desarrolle la aplicación en sus funcionarios es muy baja y se incrementó un manejo personal, falta una vigilancia cercana y objetiva
- Muchas gracias por la oportunidad de participar en estos eventos evaluativos de la gestión de la institución y Difusión del CBGyT.
- Es un mecanismo que considero debe tener una mejor difusión para conocerlo y poder identificar la aplicabilidad del mismo en los procesos donde se esté llevando a cabo
- Más vigilancia en la contratación en algunas sedes por parte del gobierno central, es decir evitar en palabras sencillas, roscas
- Todo está muy bien. Los felicito
- Los directivos del Centro Regional deben revisar y respetar el buen nombre de todos los que laboramos, el código excelente
- Aunque se han hecho buenos esfuerzos por difundir esta información, creo que merece una campaña que afiance estas prácticas en los niveles directivos.
- Algunos procesos de gestión se han vuelto muy lentos, por lo menos desde la gestión que se puede hacer desde los centros regionales. Por lo demás es muy acertada la política y genera confiabilidad en los procesos de la universidad.
- En hora buena esta iniciativa, siempre la transparencia y la objetividad para tomar decisiones serán bienvenidas.
- Generar más espacios para analizar y discutir estas políticas.
- La decanatura y las direcciones deben de hablar del código del buen gobierno, nunca lo han hecho, minimizando así la IMPORTANCIA que este documento tiene en la vida institucional. Agradezco a la secretaria general luchar por la dignidad del empleado de la universidad, que día a día trata de buscar la igualdad y el respeto, alejando el maltrato y el abuso de autoridad de algunos directivos. Me he sentido muy apoyado por el código del buen gobierno, me ha permitido volver a creer en la universidad y tener confianza en mis capacidades como persona y profesional.

- Considero que deben prestar más atención al proceso de contratación docente y funciones asignadas a los mismos
- A los Centro Regionales ha llegado toda la información referente al buen gobierno, sin embargo, muchos procesos los percibo con más demora en la aprobación, cabe aclarar que no cuento con el conocimiento como se manejan en la sede Medellín, sin embargo, como una sola Universidad se deberían percibir todos los cambios para la mejora oportunamente de acuerdo a cada una de las necesidades particulares de cada sede.
- Considero importante que haya mayor transparencia en las contrataciones para programas nacionales, se evidencia acuerdos entre decanos y directores de centros regionales, que no están en línea con los intereses de los programas, se forza la permanencia de personal que en muchas oportunidades no cumple con lo encomendado por los programas.
- Considero que aparte de lo que por Comunicado se ha informado de la Secretaria General, ha faltado estrategias de sensibilización, socialización e ir a las Unidades que les compete lo específico del C. Buen Gobierno para que el proceder sea "confrontado" con lo que se orienta en esta Unidad, el C.B.G es una herramienta que ayuda en el día a día de las Unidades, para un buen proceder... así sea una Norma. (hoy las personas les llega una Información, como es el caso y no le dan la importancia que deben darle). Reitero, a buena hora llegó este código de Buen Gobierno en mi responsabilidad me hace más liviano el quehacer diario.
- Continuar desarrollando estas acciones
- Conozco poco sobre el alcance del código de buen gobierno me gustaría contar con mejores criterios para dar respuesta a esta encuesta
- Los diseños de gestión deben estar implícitos en lo administrativo y denotarse en distintos medios de divulgación.
- La universidad se perfila como una institución transparente, en la toma de decisiones que benefician los intereses de todos los que estamos vinculados a ella.
- Considero que, si bien la antigüedad no implica un derecho para una nueva contratación como docente de medio tiempo o tiempo completo por semestre, creo se debe consultar las dos partes; docente y jefe inmediato para conocer el porqué la no continuidad de un docente, en el semestre siguiente y no una decisión sesgada.
- Siempre he considerado a las personas que laboran en la institución, seres humanos transparentes, honestos, con gran capacidad de servicio y de apoyo a los demás. La Secretaría general permanentemente a través del correo electrónico nos mantiene informados de las decisiones que se toman y que redundan en beneficio



de la comunidad académica. Es decir considero que el Código de Buen Gobierno y Transparencia, desde mi experiencia, siempre se ha aplicado tácitamente y ahora explícitamente

- Considero necesario e importante vigilar aspectos en relación al abuso de autoridad.
- Mejorar el tráfico de influencias.
- Me parece excelente la difusión que se hace con los comunicados de los diferentes artículos del buen gobierno, sin embargo, considero que necesitamos más fuerza al interior de las Unidades académicas.
- Siempre hay información de naturaleza legal disponible
- Es posible que muchas respuestas, por mi tipo de contrato actual talvez ignore información que se solicita en esta encuesta. Gracias
- La verdad desconozco como han cambiado los procesos al interior de la universidad a partir del código de buen gobierno. Continúa la dificultad de que se envían correos a docente y administrativos y nunca dan respuesta, no sé si esto se debió haber solucionado con el código. Fue demasiada información y era difícil entenderla y leerla toda.
- Debe haber claridad en las condiciones mínimas de buen trato y mayor claridad en las funciones de cada cargo
- Que las disposiciones sean ejecutadas en TODOS los niveles jerárquicos.
- Mayor acompañamiento y orientación de acuerdo al contexto de cada uno de los Centros Regionales.
- Es bueno planificar actividades adicionales para que este código sea apropiado por todos los estamentos universitarios
- Considero que el código de buen gobierno debe ser una guía más amigable para todos. La forma de difusión, aunque se han enviado más de 151 tips para difundirlo no es la correcta, pues falta pedagogía y es sobresaturada, lo que puede provocar el efecto contrario. No comunicar. Pienso también, que estos documentos en las empresas se deben convertir en facilitadores de la gestión y no en causa de presión. El buen gobierno debe ser algo más de la práctica diaria que de un documento tan denso. La manera de evaluarlo, también debería hacerse de forma diferente, algo donde las personas sientan más confianza para expresarse, ya que por cultura no se expresa con sinceridad cuando se pide tanta información personal, pues infortunadamente, existe temor y repito, esto es cultural, pues no entendemos que al tener un código de buen gobierno la transparencia en las acciones permite que la libre expresión pueda ejercerse sin temor. En conclusión, me parece un buen

ejercicio, pero hay que mejorar la manera de comunicarlo para que las personas se identifiquen con este proceso.

- A pesar de las buenas intenciones, teniendo en cuenta las circunstancias actuales, hay decisiones que no son consensuadas, es comprensible que así sea, sin embargo, cuando se toman decisiones que afectan a toda la comunidad académica, especialmente a los docentes, debería primero validarse. Ahora nos encontramos con varios inconvenientes para el desarrollo normal del ejercicio académico, y cuando se busca la fuente, se debe a procesos administrativos que implican rutas largas y demoradas, lo que asumo tiene referencia con lo que llamamos el "Buen Gobierno", por lo tanto, hay temas administrativos que deberían ser evaluados para funcionar de maneras más ágiles y facilitar a todo el personal el ejercicio de sus funciones.
- En general considero que el código de buen gobierno genera un impacto positivo en la gestión académica, financiera y administrativa de la Universidad y fortalece la confianza de los grupos de interés. Es importante buscar forma de difusión adicionales donde se permita la interacción.
- El código de buen gobierno es excelente, porque propende por el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral; como también, por el afianzamiento de la identidad institucional, en todos sus estamentos.
- Algunas directrices enmarcadas en el código de buen gobierno no coinciden con lo definido en la estructura orgánica. El código de buen gobierno fue socializado una vez fue aprobado, sin embargo, no fue socializado durante su construcción para su articulación con las prácticas cotidianas. La dinámica institucional no ha presentado modificación por la aplicabilidad del código de buen gobierno y transparencia. Este tipo de encuestas no debe pedir datos específicos quien la diligencia para ofrecer garantías de libertad de expresión.
- En primer lugar, siempre he considerado que la Universidad se ha caracterizado por su transparencia, adecuado manejo de la información, respeto y responsabilidad de quienes la dirigen y gobiernan. No es a través de la expedición de normas cada vez más extensas, lejanas a las personas que se logra la transparencia. Aún hay personas de niveles superiores que privilegian sus apreciaciones personales, egoístas, que alteran y afectan el adecuado desarrollo de los procesos organizacionales. Hay formas sutiles, y menos sutiles, de gestión que se escapan a lo que un documento, por bien intencionado que sea, puede contener. Se requiere más cohesión, atención a principios superiores.

## **Año 2021**

- Excelente el trabajo de la secretaria general en difusión de asuntos legales e institucionales.

- Aún hay dificultades en respuesta oportuna de algunas Unidades ante requerimientos externos o de estudiantes.
- Hay secretarías que aún no entienden que es buen manejo al cliente y al usuario. Las secretarías de facultades son déspotas en trato a estudiantes principalmente con los docentes.
- Aún hay maltrato y autoritarismo de jefes, como es el caso de algunas facultades, con decanos y directores que no responden a las reglas de un buen trato.
- Hay inactividad e ineficiencia en gestión humana frente a estrategias para garantizar un buen clima laboral, procesos de evaluación confiables, seguimiento a planes de mejoramiento. Un programa de prejubilados que no muestra actividad. El tráfico de influencias aún sigue en los diferentes niveles, para obviar procesos y requisitos.
- Las respuestas no siempre son convincentes y oportunas en las pQRS.
- El rector es excelente en su dinámica pues respeta procesos, procedimientos y no se ha engrandecido con su rol. Es un trabajo rectoral humilde y confiable.
- Aún hay inactividad de coordinadores, directores y decanos. Están acomodados y no muestran innovación y deseos de cambio frente a nuevos retos.
- Los planes de mejoramiento deben acompañarse y monitorearse siempre para garantizar cumplimiento.
- Hay nepotismo en programas con familiares del director y condiciones favorables para su contratación.
- Aún hay controles en facultades en cosas ridículas, como facultad de educación frente a ciertos docentes, con maltrato a unos y privilegios a otros auspiciado por la decanatura.
- El código de buen gobierno, es tratado de vulnerar por mandos medios.
- Considero que le falta dinamismo a la difusión del Código de Buen Gobierno
- Soy relativamente nueva en la Universidad, estoy en estudio de este tema, pero a la fecha me parece claro y apropiado lo que he aprendido
- Para la rendición de cuentas en las unidades con frecuencia se presentan cifras y datos que no permiten visualizar la realidad de la gestión, sino más bien, mostrar datos a conveniencia del proceso o de la persona. Sería bueno que desde la secretaría general (unidad que conoce muy bien lo que ocurre en los procesos) se establecieran criterios más cerrados para mostrar el avance o retroceso de la gestión. Así mismo que no solo se presentaran los datos, sino que se formularan dudas, preguntas, incluso reproches acerca de lo presentado
- La Universidad está siendo eficaz al cumplir con la implementación del Código del buen gobierno, pero aún hacen falta ajustar situaciones de orden particular en las Unidades. Específicamente, no es sólo difundir si no tomarse el tiempo para llevar

a los colaboradores a comprender y vivenciar el código. Considero que también hace falta revisar el enfoque de los líderes y sus hábitos que en variados momentos van en contra vía del código, sobre todo en lo que respecta en su trato con su equipo de trabajo, en la sobre carga de tareas (que se aleja por mucho de la especialización del trabajo) y en la entrega de tareas que no se adecúan al perfil del empleado.

- Este proceso al igual que todos a nivel institucional deben ser revisados y sujetos a mejora continua.
- Particularmente creo que se debe revisar el hecho de que una persona después de haber laborado con la Universidad No pueda regresar, creo que por alguna razón se han ido profesionales muy buenos que podrían regresar y aportar al desarrollo institucional.
- Es posible notar que los mandos medios como direcciones siguen constriñendo la voluntad del docente, hay malas planeaciones de la carga laboral, se desmarcan contrataciones iniciales una vez estas han sido asumidas y se hace reasignación de otras nuevas funciones. Hay sometimiento de actividades que sobrepasan las jornadas laborales incluso las semanales por el flujo de actividades emergentes amarradas a asignaciones de coordinación de área o quien hace sus veces. No se adelantan procesos de manifestación o quejas ya que la confrontación sería intimidan y aumentaría el estrés laboral.
- A pesar de la situación vivida por la pandemia en los tres últimos semestres, se nota, por la amplia divulgación por parte de la Secretaría General, que se la ha dado mucha importancia y trascendencia a la implementación y aplicación del Código de Buen Gobierno en la Universidad, el cual es muy necesario para garantizar eficacia eficiencia y transparencia en los todos los procesos de la Institución.
- Dos aspectos a considerar: (1) sugiero que sea de carácter expreso, que los directores de los centros regionales también presenten la rendición de cuentas a sus equipos en la regional y (2) es importante que los docentes y administrativos de los centros regionales puedan evaluar el desempeño de los directores, en este momento se está omitiendo esta acción.
- Sería pertinente que en Bogotá se realizara la rendición de cuentas con el equipo de Bogotá. Las evaluaciones al personal administrativo no se han hecho por parte del equipo de trabajo, las modificaciones a los contratos sugiero sean notificadas a tiempo y respetar la condición de prepensionados
- Considero que el código del buen gobierno ha fortalecido la democracia institucional.
- mayor difusión
- Considero que aún el Código se ha quedado en papel, falta difusión, pero sobre todo apropiación, hay que ir más allá de correos electrónicos y no debe quedar solo en directivos, debe ir a directores, coordinadores de programas, administrativos y profesores. Otra cuestión importante es medir el impacto antes de tenerlo y ahora,

más allá de la presente encuesta, es decir si ha mejorado procesos, más allá de la percepción de los miembros de la Universidad.

- Para que verdaderamente se hagan las implementaciones del código de buen gobierno, se deberá partir del buen trato cuando se difunde, igualmente mejorando el clima laboral.
- Creo que después de cumplir el tiempo para pensionarse deberían permitir estar dos o tres años más en la universidad hasta que los hijos terminen la universidad y uno termine de pagar algunas pequeñas deudas contraídas. Gracias por considerar o analizar mi planteamiento.
- Me parece de gran valor el trabajo que han hecho las áreas involucradas en ir desarrollando el código de buen gobierno y transparencia, sería bueno realizar un curso enfocado a esto o capacitaciones.
- Considero importante buscar la estrategia de Comunicación para difundir el Informe de rendición de cuentas de cada unidad responsable. Si bien se presenta en la página Web institucional es importante realizar una presentación pública donde participen todos los estamentos de la Universidad y donde pueda haber interacción.
- Considero oportuno que el Código de Buen Gobierno tenga su sitio web en la Universidad con los comunicados oficiales (no sólo por correos) también videos cortos ilustrativos que sean llamativos dado que a veces los correos por su alto contenido escritural son pesados de leer. Las infografías ayudan mucho para hacer pedagogía informativa. Cuando califico en las preguntas NO CONOCE es que desconozco el impacto de las acciones generales. Me gusta el espíritu del Código del Buen Gobierno, pero también estoy seguro que a nivel directivo se requiere formación gerencial y ojalá acompañamiento por entidades externas con visiones modernas sobre la Alta Dirección. Muchas gracias por el instrumento.
- Solamente deseo que el código sea aplicado en cuanto a pensión no solo a docentes sino a todos los funcionarios que cumplen con los requisitos para pensionarse (edad y semanas), la Universidad debe solicitarles que hagan el trámite o hacerlo por ellos, y de esta forma contratar nuevos funcionarios que oxigenen la Administración y sobre todo la docencia.
- Mejorar el sistema de atención de los PQR teniendo en cuenta el escalamiento del debido proceso.
- El código de buen Gobierno es excelente en la Universidad, lo que no es excelente es en los mandos medios, no se observa gestión, la única gestión solicitar información de docentes para rendir un informe que no tienen conocimiento, realizan una proyección docente por medio de auxiliares administrativos, donde no coincide la proyección con la realidad de tareas, el tiempo no alcanza para un docente de tantas tareas administrativas y la academia quedo sin sentido, considero que el código de buen gobierno debe ser expuesto a viva voz por decanos y directores de programa es la única forma que conozcan el código y no exista más abuso de autoridad que pone en riesgo la salud de un docentes

- Soy nuevo en la Universidad Luis Amigo, pero mi contratación fue transparente y mis compañeros son muy éticos, así como el personal e gestión humana.
- Los decanos, directores deben asumir con mayor responsabilidad administrativa, no delegando tareas a los docentes que les competen a su labor como administrativos. 2. Lastimosamente los directivos continúan amenazando los docentes, abusando de su poder. 3. Las tareas en las funciones sustantiva son exageradas, recae la responsabilidad en docentes que tienen esta responsabilidad, el docente ha dejado de cumplir su función, para hacer las tareas de los decanos y los directores de programa. 4. Sigue el maltrato y la falta de respeto hacia los docentes de parte de algunos directores de programa. 5. Los cambios que se dan en la proyección docente, son constantes, NO hay respeto a esta proyección, algunos directores delegan esta responsabilidad a la figura de la secretaria, siendo esta persona no idónea para este trabajo. 6. Falta articulación entre el área de gestión humana y la proyección docente, NO HAY auditoria de esto, solo al inicio de cada semestre. 7. Hago un llamado de atención a las directivas que hagan VIVA la pedagogía AMIGONIANA y el HUMANISMO CRISTIANO, los DECANOS Y LOS DIRECTORES son los primeros en mostrar un auténtico humanismo, a través del ejemplo, de las palabras y del liderazgo. 8. Las evaluaciones de los docentes al final del semestre deben quedar grabadas, para demostrar si se da un abuso de poder. 9. Los DECANOS y los DIRECTORES deberían también ser EVALUADOS por el cuerpo docente, sería una evaluación justa e imparcial.
- Aún se presenta en las facultades asignación de contratos a términos indefinidos de manera Ad Hoc sin tener en cuenta la meritocracia. Sería bueno revisar y que el acceso a este tipo de contratos no sea tan imposible
- Mejorar los tiempos de respuesta de las necesidades del cliente interno y externo
- Considero que está bien que se tengan unos protocolos institucionales, pero a veces los mismos son una barrera para instaurar una queja frente al trato poco cordial, amable y educado del líder de equipo. Lo que termina en que solo vale la palabra del líder sobre su equipo de trabajo, donde se desconoce en su totalidad el manejo y las relaciones que se manejan al interior de las diferentes unidades e instancias.
- La respuesta oportuna de los procesos institucionales con sus públicos, en el caso del escalafón docente, puedo decir que llevo 3 semestres presentando la documentación y nunca me dan respuesta de nada.
- Considero que la implementación es más clara en los altos directivos de la organización, a nivel de las unidades se hace menos visible para todos los empleados.
- Potenciar la vinculación de la Oficina de Comunicaciones la Secretaría General para mejorar la estrategia comunicacional
- Conozco el Código de Buen Gobierno y he puesto en práctica asuntos en él descritos, no obstante, evaluar la apropiación general de las demás unidades y cómo ello se refleja en los públicos de interés es complejo puesto que para ello requiere un saber a profundidad cómo se gestionan; así personalmente creo es

posible autoevaluarse con respecto al Código, pero no podría dar una calificación institucional a su implementación. Además, sugiero que cuando se haga divulgación de los temas que hacen referencia a los lineamientos de dicho Código, sea explícita la relación entre ellos.

- Difusión del código en instancias mucho más cercanas a los docentes como inducciones y comités curriculares
- Se ha mejorado mucho, felicitaciones
- Considero que los aspectos establecidos en el Código de Buen Gobierno, son muy claros y transparentes para la comunidad académica.
- Con razón el padre rector hablo del miedo en algunas de sus comunicaciones. Algunos administrativos infunden miedo, callar es el costo (muy alto) por permanecer en la U. lugar que tanto amamos y es nuestro segundo hogar.
- Importante la implementación de este Código de Buen Gobierno, para incentivar buenas prácticas en la toma de decisiones administrativas y legales
- Debemos atender a una buena difusión del C del B. G. Respecto a PQRS es una acción que debe ser mucho más fluida para que se atienda y se responda de la mejor manera y a tiempo... Se ha mejorado en el Clima Organizacional, pero debe continuarse con estrategias que sean colaborativas para minimizar los abusos de autoridad, pero a su vez entender y hacer conciencia de una cultura del Buen trato para la Unidad y en la Organización.
- Mediante el código de buen gobierno, la Universidad ha consolidado el equilibrio de los poderes de los diferentes estamentos, se debe seguir trabajando en la difusión y apropiación de los asuntos regulados por el buen gobierno.
- El Código de buen gobierno ha contribuido significativamente en la gestión institucional.
- La universidad siempre está un paso adelante en todos los procesos
- Aún se denota abuso de autoridad y tráfico de influencias en la universidad
- Vamos por el camino correcto
- importante iniciativa
- Hay unidades institucionales que acaparan demasiado poder por la vía académica
- El código del Buen Gobierno Corporativo y Transparencia se constituye en un instrumento muy importante, ya que orienta las acciones de la comunidad universitaria. Sin embargo, no logra acciones efectivas, en la medida que son las personas quienes actúan en contrario, incluso cuando hay directrices claras. Especialmente en las relaciones interpersonales en la línea de subordinación y procesos.

- El art. 35 del Código de Buen gobierno, ha permitido establecer la Mediación Universitaria, como un proceso dialógico que permite materializar la filosofía institucional, siendo importante resolver los conflictos, tener escenarios de escucha mediados por un tercero imparcial, fomentando el diálogo y la negociación asistida desde las Escuelas de Harvard, Psicológica, Circular Narrativa y Transformativa.
- Como egresado de mi alma mater y docente, me parece muy importante este código de políticas institucionales que evidencian la forma de asumir los procesos de manera congruente con los principios y valores institucionales. Celebro este tipo de medidas que dan cuenta de prácticas transparentes en el interior de la U. Así mismo, es muy valioso que se nos esté informando a los empleados de manera oportuna, explicada y bien detallada sobre este tipo de procedimientos jurídicos. Es una forma de comprender también ciertos aspectos que resultan complejos de entender para quienes no estamos familiarizados con los temas jurídicos.
- Gracias por el buen manejo
- Gracias, creo que el código de buen gobierno es una herramienta que ha ayudado a fortalecer mucho el buen hacer y el bien ser institucional.
- Se debe fortalecer el proceso de comunicación y continuar la simplificación de herramientas desde la gestión por procesos, todo como metas estructurales para el mejoramiento de la dirección organizacional
- Respetuosamente indico que con los cambios de personal directivo se ha observado un mejor control en el abuso del poder.
- Es excelente el proceso y sobre todo aquello que, se evidencia dentro de los procesos institucionales y en redes web de información.
- Siento que, cuando se implementa un gobierno transparente, ecuánime y responsable de las funciones estatutarias en cada uno de sus órganos de dirección y conforme a los direccionamientos propios de cada una de las funciones sustantivas de la universidad, esto incrementa notablemente el nivel de eficacia y eficiencia dando como resultado una mejor gobernabilidad y transparencia en cada uno de los procesos de nuestra alma mater.
- Me parece que un código de buen gobierno debe ir a la par de unas políticas institucionales que demuestran integridad ética, por eso es necesario avanzar en un proceso de formación ética centrada en el principio de la integridad como un eje que sustente buenas prácticas y manejos en la Universidad.
- El código del buen gobierno es sin duda una excelente herramienta institucional. Solo falta una mejor apropiación especialmente en algunas áreas.
- Muchas gracias por la evaluación lo cual hace parte del buen nivel de indicadores que incluye el proceso.
- Se ha venido adelantando procesos que favorecen los aspectos institucionales.



- El código del Buen Gobierno es un mecanismo de control y funcionamiento muy efectivo para orientar la toma de decisiones, solución de problemas y conflictos y dar cuenta de la identidad amigoniana. Gracias.
- Falta que algunas unidades directivas de alto impacto en las relaciones laborales tengan un papel más activo y visible en la Institución.
- Felicitamos la gestión del Rector, pues ha realizado cambios pausados pero significativos y ha demostrado que el poder no es para poder, sino que es para servir, lo cual lo transmite también en sus mismas actitudes y palabras. Se muestra como religioso, amigoniano y no como un funcionario.
- Gestión Humana debe revisarse en sus procesos, estrategias. Debe innovar en ideas de buen clima laboral, evaluación, tener criterios claros de contratación, promoción y selección. Se han suprimido procesos, pues hay personas en diferentes niveles que son asignadas por encargo, para quedar definitivamente en los cargos, mal evaluadas y siguen en los cargos, con plan de mejoramiento que es un culto solo a la bandera, sin políticas de contratación para que la gente sepa cuando entra por semestre, año académico, año calendario o indefinido. Frente a los que están por pensionarse, soy uno de ellos, no veo acompañamiento ni gestión. Menos sonrisas y más gestión.
- El Rector ha leído la Universidad y ha hecho cambios donde los tenía que hacer, lo que no quiere decir que aun estén pendientes otros que le garanticen gobernabilidad. Maneja la sensatez, la prudencia, el conocimiento, pero también la decisión cuando hay que tomarla.
- Frente al desarrollo de las funciones sustantivas, las veo a todas, pero me queda aún pendiente la extensión y la proyección social.

#### **Año 2022:**

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

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

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

- Se resalta como un aspecto muy importante en la determinación en el diseño, ejecución y seguimiento del Buen Gobierno. Sin embargo, a pesar que allí se plantean lineamientos expresos sobre el actuar de la comunidad universitaria, en la práctica se presentan debilidades en su aplicación, especialmente en cuanto al capítulo 4.
- Es excelente
- Hay algunos procesos, especialmente los de contratación, resultan ser muy lentos y esto retrasa y dificulta algunos procesos administrativos y de funcionamiento
- Continuar con el proceso pedagógico de divulgación del código para optimizar su práctica que trae excelentes resultados
- Considero que este mecanismo ha servido mucho para mejorar varios aspectos de la universidad.
- Continuar con la labor, en pro de la mejora continua
- Se deben fortalecer las reglas del buen trato y el clima laboral
- Me preocupa que día a día se evidencia a todo nivel que la pedagogía amigoniana, humanista, se aleja y se ha priorizado la calidad, (formatos y más formatos) que son números, números, números fríos, indicadores que no reflejan lo que realmente sientan las personas.
- Aún es reiterativo el tema de la respuesta tardía o no respuesta de algunas unidades o personas líderes de procesos. La implementación del código de buen gobierno, nos lleva a un proceso de autoevaluación continuo y necesario para el futuro de la Universidad.
- Falta por parte del área encargada socialización de las políticas del código de buen gobierno a nivel general al personal docente y administrativo, se desconoce el tema faltan canales de comunicación asertiva, se requiere procesos de inducción reinducción y comunicación sobre el asunto
- Se recomienda continuar con el excelente cumplimiento del Código de Buen Gobierno.
- Hay funciones sustantivas en las que es muy difícil la comunicación entre órganos colegiados y quiénes las administran, lo que dificulta su mejoramiento y capacidad de acuerdos suficientes para que los docentes puedan cumplir ciertas exigencias.
- El Código de Buen Gobierno ha fortalecido los procesos y mecanismos para lograr una cultura de la comunicación y el respeto.
- Admiro que cada empleado y persona que se encuentra en la universidad muestra gran respeto y sentido de pertenencia por ella y todo lo que está en ella.

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

curso de capacitación y actualización anual para quienes hacen parte de estos órganos colegiados, el cual se hará extensivo a docentes y empleados administrativos y tendrá las siguientes condiciones: • Lo realizará y coordinará el Departamento de Gestión Humana. • Se incorporarán temas como Estatuto General, participación democrática (procesos electorales internos), responsabilidades de los consejos y comités, legislación básica de educación superior, condiciones de acreditación institucional y de programas, derechos de autor, reglamento docente, reglamento estudiantil, reglamento interno del trabajo, políticas de investigación, políticas de extensión, lineamientos académicos y curriculares, internacionalización, bienestar, lineamientos del Buen Gobierno y Transparencia institucional, Habeas Data, solución de conflictos, contexto de la educación superior, entre otros. Podrá también incluir otros temas de interés institucional

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

- Creo que todavía hace falta revisar mejor los perfiles en la selección de personas para algunas funciones específicas dentro de la universidad. Falta también que se proteja más por parte de directivos y administrativos la información delicada de casos con empleados. La respuesta a solicitudes o requerimientos a diferentes unidades aún se demora.
- Siempre será un Instrumento para mejorar la calidad de la educación de la Universidad, la eficacia de los recursos y la transparencia en todos sus procesos
- Algunas respuestas implicarían tener conocimiento sobre situaciones atendidas y niveles de satisfacción de los implicados.
- El código de buen gobierno ha cumplido su función de garantizar el compromiso ético de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria amigoniana, buscando garantizar una gestión eficaz, integral y transparente al servicio de la sociedad. Felicitaciones.
- Creo que se debe impulsar una efectiva pedagogía para la divulgación del código de Buen Gobierno
- Se hace importante tener coherencia con los principios amigonianos y las acciones que se realizan desde los diferentes estamentos instituciones.
- El Código de Buen Gobierno ha sido muy beneficioso para la dinámica de la Universidad, colaborando este en la transparencia y claridades del proceder de cada funcionario en su gestión; sigo expresándolo, como es la forma de comunicarlo, de estar sensibilizando y que llegue a cada uno de los integrantes de la U, bien conocemos al personal "todo lo están monitoreando" pero en el momento de expresar las cosas se inhiben, en la U. está todo dispuesto pero la coherencia debe ser facilitadora para la confianza y no es cumplir por cumplir una norma sino hacerla vida, pero ha sido muy provechosa esta herramienta. Felicidades.
- Solo queda gratitud por la dirección que le está, dando a la Universidad
- Siento que es necesario generar otros espacios de difusión al interior de la Universidad dado que los correos electrónicos contribuyen, pero no alcanzan para el respectivo empoderamiento por parte de la comunidad.
- Desde mi punto de vista he notado un avance significativo en los procesos de la Universidad, considero que se debe seguir trabajando en la articulación de procesos buscando que cada día haya un mayor conocimiento de TODOS los actores, ya que el éxito depende del compromiso y sentido de pertenencia de cada uno hacia la Institución. Cada empleado debe tener un conocimiento adecuado de todos los procesos, de tal manera que sea capaz de orientar adecuadamente a los usuarios y los clientes.
- Hace falta mayor sensibilización del código del bueno gobierno en la comunidad educativa. Se necesita un Código de ética de la universidad.

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



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

### **Año 2023:**

- 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.
- El Código de Buen Gobierno no solo establece un marco para las prácticas y decisiones dentro de la Universidad, sino que también refuerza los valores fundamentales que nos guían en la búsqueda de la calidad y la integridad en cada paso que damos. La claridad con la que se definen las responsabilidades, la promoción de la rendición de cuentas y la promulgación de estándares éticos elevados son testimonios de la importancia que otorgamos al desarrollo sostenible y al respeto mutuo en nuestra comunidad. Este logro es un testimonio del liderazgo visionario y la dedicación de la institución para brindar a nuestros estudiantes, docentes, personal y todas las partes interesadas un ambiente de trabajo y aprendizaje basado en la excelencia y la integridad. El Código de Buen Gobierno no solo fortalecerá la gobernanza universitaria, sino que también será un faro que guiará nuestras acciones y decisiones hacia un futuro más brillante y ético.
- Como lo escribí en otras evaluaciones se hace necesaria una difusión más visual del Código del Buen Gobierno: pequeñas cápsulas audiovisuales dirigidas a todos los públicos explicando la importancia del C de BG; la pedagogía distinta a enviar correos y un documento siempre será muy benéfica para el proceso de dar a conocer sobre él porque es muy importante este estamento institucional.
- Considero que se deben mejorar los procesos electorales en la Universidad, debido a que, siento que aún presenta muchas fallas.

- Creo que desde este espacio se han generado cambios importantes en las dinámicas laborales que ayudan al bienestar de todos los empleados, aun así, se debe procurar una mayor sintonía con estos procesos afín de fortalecerlos.
- Se destaca que desde el Código de Buen Gobierno se han mejorado muchas de las sugerencias expuestas en cada una de las evaluaciones, pero también la invitación es a seguir avanzando en la concientización de una cultura académica y profesional donde toda la comunidad se sienta incluida y se respeten los valores del ser. Uno de los principios del Buen Gobierno es la equidad, por lo que sugiero hacer una discriminación de las funciones que tienen los coordinadores o directores de programas ante la cantidad de gestiones que realizan para dar respuesta a los indicadores; entre ellos: revisión y seguimiento a la autoevaluación, revisión y seguimiento a los PMMCI, internacionalización, extensión y que los mismos están incluidos en el total de horas de la coordinación y al momento de presentarse a los ascensos docentes, los mismos no puedan ser considerados porque en el sistema académico no se les discriminaron las horas. Por otro lado, en la tiquetera emocional las personas que aún estamos en edad de aportar académicamente y no somos tan jóvenes, tampoco somos amantes de las mascotas, nos sentimos muy excluidos (como una forma de repensarnos)
- He sentido en algunas dependencias administrativas una actitud ineficiente por el desarrollo de su compromiso con la comunidad institucional.
- Fortalecer la participación y/o gestión interinstitucional e interdisciplinaria relacionada con las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social, cooperación interinstitucional e internacionalización y bienestar.
- Considero que la desarticulación entre las funciones sustantivas se mantiene lo que dificulta el logro de la calidad requerida para avanzar hacia la acreditación institucional. Sería importante revisar la evaluación de docentes y construir una de acuerdo a las dinámicas institucionales, pero con la participación las y los implicados.
- El código de Buen Gobierno, debería ser difundido y dado a conocer de manera distinta a ser enviado a través de correos con archivos adjuntos. Se deben mejorar los procesos de comunicación entre la alta dirección y las y los empleados en todos los niveles. Las socializaciones institucionales podrían tener otro formato distinto a exposición de rendidores de cuenta. Existen medios alternativos de comunicación más efectivos, eficaces y actuales. Respecto a los conflictos, no se trata de solucionarlos, sino de transformarlos en oportunidades de cambios organizacionales. La permanencia demasiado extendida en el tiempo en cargos administrativos es contraria al espíritu y principios del buen gobierno. Debería haber un mecanismo explícito y conocido por toda la Universidad de evaluación de directivos en todos los niveles. Sí los procesos de selección, retención y cambios no mejoran, ningún código de buen gobierno será efectivo.
- Frente a la selección de personas para ocupar cargos directivos, considero que falta en especial hacer lectura de la importancia de los cargos y lo que implica una correcta elección para alcanzar los objetivos del Plan de Desarrollo Estratégico. En ocasiones se siente que no hay armonía entre las funciones sustantivas, aún falta articulación.

- Considero que el código del buen gobierno sea sometido a evaluación por parte del consejo superior, pues ya son cuatro años de su vigencia y no se ha revisado para actualizarlo
- Cordial saludo, en mi percepción el código es de gran ayuda desde que todas las dependencias lo tengan presente. Además, se ve claridad del proceso y transparencia.
- La evaluación a los docentes debe tener criterios objetivos y no limitarse al parecer de los jefes inmediatos. Los tratos y contratación con los docentes no deben ser selectivos o excluyentes, al igual que los permisos. Debido a la experiencia con la pandemia, se demostró que la tecnología es un aliado y no un enemigo, por lo cual, debe ser entendido así por la universidad para facilitar muchos procesos.
- Es conveniente el Código de Buen Gobierno, pero no hay difusión efectiva ni desde gestión humana ni desde los directivos. Hay un código bueno, pero muchos actúan como si no existiera. Se ha mejorado la transparencia en la Universidad y eso gracias a la información transparente que se da desde Secretaría General que aunque a algunos les incómoda acierta en divulgar de manera clara. Hay difusión oportuna de las decisiones lo cual se vislumbra en los comunicados actualizados de la Secretaría General. Las decisiones no siempre son adecuadas a la planeación institucional, a veces son dilatadas en el tiempo o simplemente no se dan a pesar de identificar que hay cosas que requieren decisiones oportunas e intervención inmediata. Las funciones sustantivas no son evidentes y articuladas. No se vislumbra extensión ni internacionalización, solo se dan de manera tímida y precaria. Cada función por su lado aún sin interacción de sus líderes, ni diálogos, ajenos a las nuevas demandas, retos, contextos e intereses universitarios. Se hacen cosas, pero de manera intermitente, aislada y aún sin ajustarse a la planeación de las mismas. Los directivos académicos no hacen una gestión según lo asignado ni según sus competencias. En la gran generalidad no hay metas, innovación ni valor agregado. Hacen lo mismo de siempre y muchas veces en descenso. Aun los procesos de rendición de cuentas son muy débiles. No hay presentación técnica ni posibilidad de ser confrontados con los públicos de interés. Solo es un discurso parlanchino que no se soporta en evidencias de la gestión. No aportan al mejoramiento institucional y solo son retahilas de cosas sin Conexión. Hay procesos de salvaguarda de la información claros y estructurados Se insiste en un gobierno transparente, sin tráfico de influencias, con buen clima laboral, pero muchos insisten en el camuflaje, las roscas, el maltrato a quienes no son de su agrado. El rector insiste mucho en buen trato, claridad y libertad, pero entra por un oído y sale por el otro. No hay interés en los directivos para llegar a fórmulas amigables de solución de conflictos, no saben, no entienden y simplemente tampoco quieren. Son amigos del caos, la enemistad, el amiguismo, el roquerísimo, la dilación de decisiones. No ayudan en nada de esto y gestión humana no tiene un plan al respecto. Aún hay silencios absolutos frente a peticiones: gestión humana, planeación, dirección administrativa, vicerrectoría de docencia son completamente mudos, sordos y desatentos, no les importa lo que les pidan o les soliciten...capacidad de respuesta: cero a la enésima potencia. También hay Directivos académicos cortados en él. mismo molde y quizás aumentado. Hay una permanente difusión de las decisiones institucionales por los permanentes comunicados de la Secretaria General, es esmerada, permanente y claro lo que expresa y nos mantiene enterados de lo que

acontece desde los órganos de gobierno. El Código de buen gobierno es acertado, pero gestión humana debe crear canales de difusión y apropiación. Se han hecho varias evaluaciones del código de buen gobierno y uno esperaría que hayan asuntos que mejoren, pero lo es tan claro el mejoramiento...las mismas Unidades que lo responden nunca, procesos de evaluación y selección que se miran " bajo sospecha", influencias que van y vienen, roscas y más roscas en todos los niveles, se valora la oportunidad de evaluar pero deben darse planes de impacto para la mejora. Decir las cosas con claridad y transparencia no debe incomodar a nadie sino alertarlo para que cambie su actitud y mejore sus procesos pues la universidad no puede ser una suma de ineficiencia sino de mejora en Aras del interés general.

- Se sugiere hacer una mayor difusión del Código de Buen Gobierno a través de talleres presenciales.
- Es importante contar con código de buen gobierno que cada vez permita procesos justos, equitativos y con transparencia
- Se debe fortalecer el servicio al cliente, y en especial ir migrando al trabajo por procesos, aún en la universidad se trabaja de manera funcionalista lo que genera reprocesos y demoras en las respuestas a clientes, estudiantes, docentes y comunidad en general.
- Excelente Universidad donde se respetan los derechos humanos en todo el sentido.
- Crear infografías para evidenciar decisiones respecto a las decisiones del buen gobierno
- Fortalecer sistema de respuesta de PQR y también el proceso de ingreso, proporcionar que las áreas aliadas tengan mayor comunicación de las decisiones y procesos
- Considero que debe continuarse con la actitud transparente y coherente en los procederes y no "pensar" ni siquiera el tráfico de influencias, ello bien llevado ha de llevar a tomar decisiones que redundan en el desarrollo de la Universidad y su "Clima organizacional". Se requieren actividades más de taller para mantener y no desistir en mecanismos de total claridad y transparencia, que realmente todos entendamos lo liviano que es "caminar en la verdad". Muchas gracias.
- Considero que es una forma de agradecer a la institucionalidad por su dedicación y compromiso con la comunidad educativa en especial al desarrollar este código de buen gobierno y transparencia
- Simplemente gracias por poner mi Alma Mater en orden
- Considero que el Código del Buen Gobierno funciona muy bien desde que las quejas se interpongan de estudiantes a docentes, pero cuando se desmienten las acusaciones del estudiante, resulta que en los Consejos de Facultad no sancionan a los estudiantes por mentir, sino que simplemente lo envían a ver el curso con otro

docente, la pregunta es en dónde este código recupera el buen nombre del docente y con cuáles acciones

- En estos dos años y medio que llevo con la universidad me ha parecido congruencia en sus diferentes procesos institucionales, de tal manera, me fue difícil realizar un comparativo antes de los cuatro años de buen gobierno y transparencia y después, más por lo que he visto, me ha parecido apropiado los procesos, muy justos ya que tuve una experiencia frente a ello. saludos.
- Creo ha sido muy positivo y se nota el esfuerzo institucional por la transparencia en la información, los procesos y el compromiso con la mejora continua. Veo avances importantes y significativos en cada área.
- Aún hay tráfico de influencias. Ciertos directivos siguen aprovechándose y no dejan mayor posibilidad de acción a los directivos académicos y profesores.
- Seguir difundiendo el conocimiento del código de Buen Gobierno y su pertenencia
- Resulta importante otorgar algunas claridades a procedimientos como el debido proceso a un tema de convivencia que no se reporta directamente como queja. No es claro tampoco el rol "jefe inmediato" en las facultades; dado que se asume es el decano como responsable, sin embargo, otros creen es el director de programa. Lo anterior, es confuso, así uno tenga la competencia legal y laboral (Decano) y otro sea de alcance académico (director). Es importante, revisar transparencia aún en varios aspectos. Aunque se nota la mejora en la apropiación
- Una excelente explicación y aplicación
- Es importante hacer más educación en los mecanismos que se tienen cuando las personas de la comunidad deben hacer un reporte. Considero que se pueden generar otros espacios de socialización del código de Buen gobierno, diferentes al envío de la norma por correo.
- Voy a dar mi opinión sobre ciertas situaciones que he analizado y siento que tienen aspectos por mejorar. Una de estas tiene que ver con el punto 11 y es que los usuarios se comunican por deferentes asuntos y en muchos casos no tenemos la respuesta porque no estamos enterados del tema, en ese caso se llama a la unidad o a la facultad correspondiente para poder darle respuesta efectiva y acertada al cliente externo. Ejemplo: llama un aspirante al programa de gastronomía indicando que el sistema no le permite realizar la prueba virtual, el agente contacta a la secretaria del programa y le exponen el caso, la secretaria responde que ya no se permiten inscripciones al programa porque ya no tiene más cupos, pero que se va a habilitar el sistema para que los que hasta la fecha se hayan inscrito puedan continuar con el proceso. A donde quiero llegar es que si una persona no llama a poner la queja desde la unidad no envían la información a tiempo para darle respuesta oportuna al usuario. Otro asunto del que deseo dar mi parecer tiene que ver con lo siguiente: en el código de buen gobierno, en el Capítulo V, Artículo cuadragésimo segundo dice lo siguiente: "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." Esto es un asunto delicado porque hay ausencia de este cumplimiento, los jefes de diferentes unidades están haciendo caso omiso de este apartado y se presentan situaciones muy complejas que llevan al subordinado al límite, generando en el trabajador situaciones de enfermedad, estrés, renuncia al cargo, entre otras cosas.

- Se considera que falta mucha más implementación del código de buen gobierno y que las unidades realmente la interioricen y la aplican en realidad
- El tema de Bienestar Institucional; de acuerdo al artículo 3 punto 6, considero que se les debería permitir un poco más de autonomía, siempre y cuando esté de acuerdo a todos los lineamientos institucionales y deberían también compartir las plantillas de E-Card que son hermosas para que actividades iguales como "toma el control" puedan cambiar solo la fecha y hora en el centro regional. Y ampliar un poco más el tema de los suvenires, que se brindan en Medellín, pero que por temas presupuestales en los centros regionales no, aunque soy consciente de los tiempos son difíciles y debemos ahorrar, pero si es muy notoria la diferencia en recursos para una actividad de Bienestar de un centro regional a la que se hace en Medellín, y lo expreso desde mis ganas de ver la equidad, aunque en el centro regional sea en escala menor
- Es urgente priorizar los espacios de parqueaderos, y aulas de clase en el centro regional Manizales.
- Es importante que se inicie un proceso de evaluación con posibilidad de cambios
- Considero que se debe hacer seguimiento con mayor diligencia a eventos relacionados con el abuso de poder por parte de empleados con funciones administrativas. También considero pertinente que, del mismo modo que los docentes son evaluados por los estudiantes, los administrativos sean evaluados no solo por sus superiores sino también por sus subalternos. Por último, vale la pena que la universidad examine la pertinencia de que empleados con cargos administrativos realicen simultáneamente procesos de formación en posgrados, en particular si lo hacen dentro de la institución. Lo anterior en virtud de la afectación en la calidad de vida del empleado y con el fin de prevenir conflictos de interés que vayan en menoscabo de la idoneidad de la formación y del ejercicio honorable y efectivo del cargo.
- Considero que falta fortalecer algunos compromisos importantes como: la cualificación institucional en temas directamente relacionados con el Código de Buen Gobierno. No se recibe retroalimentación por parte del Consejo Superior, de los informes presentados con el fin de hacer planes de mejora. Se debe dinamizar el programa de prepensionados en la Institución. Algunos cargos se asignan y no se conoce si se hizo el proceso o fue asignado directamente. No hay un desarrollo tecnológico que garantice un Sistema de Atención al Ciudadano eficiente, ágil y oportuno. Es muy incipiente el desarrollo de una cultura de participación democrática y tampoco hay un sistema que garantice la transparencia en los

procesos de elección de representantes ante los diferentes órganos de gobierno. Se debe fortalecer la relación con los diferentes públicos de interés y la rendición de cuentas que los convoque a todos, no únicamente a los públicos internos. Por medio de este código, se busca la mejora continua, sin embargo, hay Unidades misionales y estratégicas sin dirección o persona encargada de gestionar las mismas. En conclusión, se reconoce el esfuerzo por tener este código y difundirlo. Sin embargo, falta apropiarse de éste y que sea cultura institucional la materialización del mismo para crear un ambiente de confianza y responsabilidad que fomente la excelencia académica, la innovación y la contribución positiva a la sociedad

- Crear flashes informativos que brinden espacio de conocer todo lo que se realiza en aspectos que vayan a favor de la eficacia y eficiencia del mismo Código de Buen Gobierno y Transparencia
- S evidencia un fuerte esfuerzo por dar a conocer y cumplir con el código de buen gobierno
- Fortalecer el desarrollo de funciones sustantivas de manera articulada y eficiente entre el centro regional y la sede principal ya que no muestran apoyo en las actividades de los centros regionales. 2.ser consciente como empresa del abuso de autoridad y garantizar políticas de buen trato, que no se discrimine por el puesto de trabajo, salario entre otras, ser más humanos. 3. que se tenga control y criterios al momento de realizar evaluaciones de desempeño.
- Me parece muy pertinentes todos los ajustes del código de buen gobierno y la manera en que la universidad implementa para aplicar con todos estos cambios significativos
- Me parece excelente todo
- Me parece bien, me gustaría informe sobre PQRS
- Se debe hacer mayor énfasis, en el control de abuso a la autoridad.
- personalmente destaco el cambio y la transparencia en el proceso de selección de personal
- Considero que la interiorización del Código de Buen Gobierno en la Institución, ya depende es del interés de cada uno al querer conocerlo y hacerle seguimiento, porque desde las instancias pertinentes se ha realizado la publicación y socialización del mismo. La evaluación que realizo es por el conocimiento que tengo de la aplicación de dicho Código de Ética.
- Los procesos son claros, la información es oportuna y afortunadamente no he tenido ninguna dificultad para usar el sistema de atención de PQRS por ejemplo.
- Es importante que no se generen únicamente procesos de acompañamiento alrededor de las facultades sino también de las diferentes unidades tales como registro, donde no se encuentran en muchas ocasiones los esfuerzos adecuados para la buena y oportuna gestión, sino que se convierte en un impedimento para la

efectividad de las tareas. Lo mismo sucede con planeación o infraestructura, donde lograr un aula que se requiere para su pronta o larga ocupación, debe pasar por todo un tedio de tiempos y esperas que en ocasiones son improductivas. Así mismo sucede con el área encargada de acreditación en alta calidad, quienes en ocasiones parecen improvisar documentos, informes o gestiones para luego propiciar procesos acelerados y desordenados.

- Gracias a la universidad por el esfuerzo de los contratos docentes en esa misma medida la contratación se sugiere sea por convocatoria en toda la universidad, para evitar el tráfico de influencias, revisar en el caso de los docentes de prácticas el tiempo asignado para la visitas de supervisión porque esa asignación algunos docente terminan haciendo doble jornada, que el cumpliendo de horas asignadas para docentes sea para todos no unos si otros no, revisar el tema de asignación de permisos tal como se estipulo en la inducción docente. Los tiempos de descanso de los docentes deben ser respetados no que por las contingencias de buscar alta calidad y demás se tenga que cumplir.
- La mayoría de las respuestas son excelentes porque consideró que se ha hecho un esfuerzo por mejorar en este proceso y se visualiza el concurso de todos en la mejora continua en la construcción de una mejor universidad, la cual responde a las exigencias del entorno. felicitaciones a la gestión.
- Se observa todavía que instancias hacen caso omiso al código del buen gobierno y a los lineamientos institucionales, tal es el caso de la facultad de educación que maneja tráfico de influencias para contratar personal sin cumplir las políticas institucionales, como mínimo maestría para y experiencia docente, lo que hace un nivel bajo académico y perjudica
- Felicitaciones por este espacio de evaluación del código de buen gobierno
- Continuar desarrollando procesos de Evaluación de las actividades realizadas
- Gracias a esta gestión, se fomenta la confianza de los stakeholders y se promueve una cultura de integridad y responsabilidad en todos los niveles.
- Los informes de gestión no deberían ser semestrales dado que el periodo de evaluación es anual.
- Gracias por vincular todos los estamentos en este ejercicio de evaluación
- Los procesos están muy bien planteados y quería felicitar a la universidad por esto.
- Se deben considerar más y mejores estrategias de divulgación para este y otros temas de la gestión institucional, esto debido a su importancia para la gestión docente y la gestión administrativa.
- Mi decano es una persona plenamente amigoniana en el ser en el hacer y en el hacer con



- Como todo proceso es largo su asimilación y desarrollo, pero considero que es una oportunidad muy valiosa para mejorar las condiciones internas de la organización, hacia y con sus diferentes actores.
- Es preocupante observar cómo el clima institucional en nuestro entorno educativo inhibe la libre expresión entre los docentes. La autoridad ejercida por directivos y mandos medios, parece fomentar una cultura de autocensura, donde el silencio se convierte en un mecanismo de autopreservación laboral. Aunque las intenciones del rector y del comité rectoral son encomiables, la implementación de sus directrices a nivel docente resulta en una distorsión que socava la participación crítica y la transparencia.
- Cordial saludo. Si bien este código del buen gobierno ha sido de mucha ayuda en ciertas situaciones, hay que tener en cuenta otras que siguen ocurriendo con - docentes por ejemplo que siguen teniendo cargas académicas impresionantes o labores que nada tienen que ver con sus asignaciones, cuando otros aun teniendo la misma figura contractual, trabajan más suave por decirlo de alguna forma. -lo mismo pasa con los y las auxiliares administrativas, auxiliares de líneas o auxiliares secretarias o asistentes de unidades, que se les sigue dejando responsabilidades o funciones que son de sus líderes, como por ejemplo en el caso de facultades, se delegan las programaciones académicas y aunque ya no tanto como antes, aparte de este hay temas o casos en los que todo se les pasa o se deja para que sea resuelto por ellos o ellas, y son deberes de los coordinadores o jefes. -es necesario dejar los vicios de referirse de cualquier empleado como propios, no somos trabajadores de nadie en particular, somos empleados de la universidad y no de jefes de unidades o de nuestros compañeros. -como tampoco son empleados propios los colaboradores de servicios generales, ellos están para apoyarnos, así como los auxiliares admvtvos y asistentes, no para hacernos todo y son personas a las que no siempre tenemos en cuenta ni tratamos de la mejor manera. Por eso es que llama la atención y hasta parece chiste cuando se suele decir dígame a mi auxiliar, mi asistente o mi empleada(o), no. Las empleadas o empleados particulares o inclusive los domésticos, claro que los tenemos, pero en nuestros negocios propios o en nuestras viviendas, porque aquí todos seguiremos siendo empleados de la universidad. -se sigue llegando tarde, si no como en veces anteriores y aunque hay empleados que gozan de ciertas flexibilidades, la verdad es que como se dice vulgarmente “se dan garra” o se tienen confianza. o cuando no, es que se ausentan por horas de sus lugares de trabajo, o con otros es que a veces ni se les ve la cara. -por otra parte, ya está bueno del rumor y el chisme, es increíble que hayan personas que se tomen el trabajo de moverse hasta otras unidades, pisos o inclusive bloques a repartir rumores, asegurando que cuentan con información de primera mano, y creen tener lujo de detalles y con mucha convicción van diciendo cuales empleados echaron y por que razones o a que otros se tienen entre ojos y no precisamente por su desempeño, si no por que ya no son de los afectos de algunos. Es inconcebible pensar si quiera que en nuestra universidad se piense en prescindir de empleados no por como presta el servicio o por como o que tan bien a realizado su trabajo, si no por “odios o amores”. Y lo que es muy vergonzoso también es que haya jefes que permitan, se presten, acoliten o alcahueteen el rumor o el chisme. Lo único que siempre ocasionará el chisme o una persona chismosa es la división, crear angustias o pánico entre los empleados. Una persona chismosa siempre será portadora de división, transformará y manejará

siempre la información a su conveniencia o antojo y con una seguridad y convicción absolutas. No nos prestemos a esas situaciones, no nos dejemos envolver ni manipular. y ya que nuestra estadía aquí puede ser transitoria, trabajemos y dejemos trabajar tranquilos. en lugar de ser o convertirnos en portadores de división, al contrario, multipliquemos la buena vibra y el entusiasmo por el trabajo, mientras lo tengamos. Y para finalizar dejemos de lado la crítica por el colega docente, cada quien tiene sus propias metodologías y prácticas, desde que haya respeto por el alumno, otro profesor(a) no tiene por qué señalar el trabajo de otros. Gracias

- Percibo cambios significativos sobre todo en el trato, respeto y procesos justos hacia los docentes
- Es fundamental que todos en la institución seamos más autocríticos, reflexivos, propositivos y honestos con todos los procesos que nos competen o en los que estamos involucrados. No podemos seguir hablando de posicionamiento, sin vernos hacia adentro. Exteriormente, la institución se percibe organizada, pujante, abierta y abanderando procesos que evidencian el posicionamiento de la misma desde afuera, pero tal percepción se está logrando a partir de irregularidades internas. Tenemos que mirarnos y autoevaluarnos, no sólo con la intención de entregar un documento al Ministerio, sino con la intención de mejorar y perfeccionarnos. Tal parece, en muchas instancias institucionales, que aquello que reza nuestros principios sobre la perfectibilidad del ser, es sólo "aplicable" para los demás, y nosotros queremos posar de "perfectos idealmente". Un caso particular, es el proceso de acompañamiento que se da desde el Sistema de aseguramiento de la calidad quienes, a vista clara, evidencian que están sobrepasados por el volumen de informes que llegan de las diferentes áreas que están realizando la autoevaluación. Sin embargo, el no aceptar tal situación, el no autoevaluar sus propios procesos, que lleve a replantear su propio plan de trabajo y acompañamiento, ha llevado a actuar de manera contraria a los principios de autoevaluación con intención de mejoramiento ¿por qué el afán de aparentar que toda marcha a la perfección cuando no es así? ¿acaso no es parte de la autoevaluación identificar falencias para proponer acciones de mejora? Una vez más, el no aceptar la imperfectibilidad, ha llevado a esta unidad a cambiar las reglas del juego a medida que ellos mismos alcanzan claridades, ha llevado a evaluar informes con criterios diferentes, generando la sensación en quienes los han desarrollado, de no haber hecho las cosas bien, o deber (re) empezar cada vez; son reprocesos que agotan, dan desgano y queman a quienes están encargados de informes de autoevaluación en los programas. El no aceptar que hay represamiento de procesos, ha llevado a que en el Sistema de aseguramiento, el acompañamiento que se debería dar, se vuelva un (des)acompañamiento, ya que no se reciben comentarios, sugerencias a los documentos a tiempo para implementarlos; de manera que cuando hacen finalmente la devolución, ya el semestre ha avanzado, y los tiempos se reducen, esto ocasiona sobre trabajo, agotamiento, estrés, abrumamiento. Trabajemos unidos, perdamos el temor a decir las cosas y a sugerir, perdamos el miedo a aceptar las cosas y trabajar en pos del bien ser y bienestar común.
- El código de buen gobierno, ha permitido fortalecer la Gobernanza y Gobernabilidad Institucional, siendo importante difundir con la comunidad académica los Mecanismos Alternativos de Gestión de Conflictos para resolver las Controversias.

- Falta mejorar en muchos aspectos, las figuras de autoridad deben mejorar en su trato, el trabajo coordinado entre dependencias no es evidente muchas veces parece que cada uno trabaja por su cuenta sin tener en cuenta el proceso, pienso que hay transparencia en la información y que esto permite generar un plan de mejora en pro del bienestar de todos.
- El Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó, es una excelente herramienta práctica, del gobierno institucional, puesto que, permite el desarrollo de la gestión institucional de forma transparente, organizada y eficiente, como garantía de la calidad educativa y de un mejor clima organizacional y laboral.
- Debe mejorar la comunicación de manera asertiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, y una buena divulgación del código de Buen Gobierno
- Considero que se está llevando a cabo un buen trabajo a este respecto, y está siendo muy oportuno el que de forma transparente se comparta lo que ocurre a nivel institución. Sin embargo, considero que aún, se siente cierto recelo por parte de trabajadores, de hablar de situaciones que les afectan por miedo a perder sus empleos. Reforzar un poco en este tema y dar a conocer los respaldos y derechos que tiene quien exprese su sentir, creo que esto contribuirá a seguir mejorando como institución.
- La verdad no se cuál es la determinación para los pagos yo con posgrado y dos idiomas gano igual que servicios generales no entiendo la verdad cómo funciona eso aquí
- Se debe mejorar su difusión es muy poca, la gran mayoría de los docentes desconocemos las políticas y lineamientos del código de buen gobierno, faltan canales de comunicación más asertivos, se podría hacer o incorporar en los procesos de inducción y establecerlo como una política institucional.
- Considero que lo regulado es acorde a los retos que se presentan en la institución, no tengo observaciones
- El Código de Buen Gobierno y Transparencia sin lugar a dudas es un instrumento que contempla en detalle los aspectos fundamentales que orientan el buen funcionamiento institucional. Sin embargo, en muchos casos dista de la realidad y efectiva aplicación porque está mediado por el accionar de personas, que en muchos casos están enmarcados por intereses y decisiones que no lo consulta. Especialmente, en el contexto de la cotidianidad se presentan situaciones que merecen un reconocimiento problemático, pero no se visibiliza porque los subordinados sienten temor de evidenciar situaciones que le ponen en riesgo. De otra parte, especialmente en cuanto al tratamiento de los docentes, hay manifestaciones y afectaciones que entre pares se comenta, pero no se elevan a las instancias correspondientes, un por temor a ser estigmatizado como problemático y otro porque a la luz de la institucional están diseñados los mecanismos y los espacios para su tratamiento, pero la realidad es que no son suficientes los mecanismos, se debe lograr la efectividad de los mismos. Con lo anterior, lo que se espera es que exista aplicación, de tal forma que no se quede

solo en el discurso. Es así, como siempre estará la posibilidad de mejora y madurez del Código del buen gobierno y transparencia.

- No observo que exista meritocracia en muchos aspectos por ejemplo la aprobación de investigaciones no tiene criterios claros y objetivos y descartan investigaciones de personas nuevas sin razón alguna. Para determinar coordinaciones o contratos año académico o año calendario es muy discrecional
- me parece muy apropiado y pertinente la modificación, felicitaciones!
- La gran mayoría de mis respuestas marcan la opción 1 -no conoce- dado que hace poco menos de un mes se me ha vinculado a la institución como docente de cátedra, en ese sentido desconozco muchos de los procesos adelantados por la institución, pero reitero mi compromiso en ponerme al tanto. Gracias
- Desde la incorporación del código de buen gobierno, ha mejorado la comunicación, la atención de solicitudes y toda la transparencia en la trazabilidad de los procesos y funciones institucionales.
- Es un instrumento que ayuda a la transparencia de todos los procesos.
- "Estas son las Observaciones desde la Dirección de Planeación al documento: ARTÍCULO TERCERO. El contexto está desactualizado, se debe pensar en un contexto que no tenga como marco los planes de desarrollo Nacionales, pues en cada cambio de este el contexto se tendría que actualizar/ ARTÍCULO SEXTO. Objetivos específicos. Numeral 2. La Universidad no tiene procesos Visionales y aquí se nombran, es necesario actualizarlo con el mapa estratégico actual/ ARTÍCULO SÉPTIMO. Según la última revisión de partes interesadas por parte de la Analista de Procesos hacen falta algunas por incluir en este artículo, relaciona la lista de Calidad: Alta Dirección/ Consejo Superior / Consejo Académico / Consejo De Facultad/ Consejo De Escuelas Postgrados / Comité Directivo De Centro Regional / Comité Rectoral / Empleados Administrativos /Docentes / Practicantes Y Aprendices/ Grupos De Apoyo/ Comité De Funciones Sustantivas / Comité De Planeación Y Aseguramiento De La Calidad/ Comité Curricular /Congregaciones Religiosos Terciarios Capuchinos / Clientes /Aspirantes /Estudiantes/ Empresarios/ Graduados / Familia De Estudiantes / Gobierno Gobernación / Alcaldía Municipal/Secretaria Educación/ Aliados Estratégicos/ Servicios Profesionales / Proveedores Bienes Y Servicios / ""Organismos De Control"" Ministerio De Educación Nacional (Men) / Min Ciencias/ Consejo Nacional De Acreditación (CNA)/ Otros (Dian, Superintendencias, Min Salud, Min Trabajo) / Comunidad Población Ubicada En Zonas De Influencia/ Arquidiócesis/Arquidiócesis. ARTÍCULO NOVENO. El nombre correcto en el decreto es "Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior". Así mismo, como sugerencia se podría actualizar este párrafo con los componentes del SIAC. "La Institución tendrá un sistema interno de aseguramiento de la calidad que permita: Sistematizar, gestionar y usar la información necesaria para proponer e implementar medidas de mejoramiento, teniendo en cuenta la información registrada en los sistemas de información de la educación superior. · Establecer mecanismos que evidencien la evolución del cumplimiento de las condiciones de calidad de los resultados académicos.· Determinar los mecanismos

que recojan la apreciación de la comunidad académica y de los diferentes grupos de interés con el fin de contribuir al proceso. Articular los programas de mejoramiento con la planeación y el presupuesto general de la Institución. Establecer mecanismos que permitan procesos continuos de autoevaluación y autorregulación que se reflejen en informes periódicos fijados en consideración con la duración de los programas, objetos del registro calificado y la acreditación.” Sugerencia para reemplazarlo así: La institución tendrá un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SIAC) que integre los siguientes componentes: Sistematización, Gestión y uso de la información para el mejoramiento.- Mecanismos para evidenciar la evolución del cumplimiento de las condiciones de calidad. - Mecanismos que recogen la apreciación de la comunidad académica y de los grupos de interés. -Articulación de los planes de mejoramiento con el presupuesto general de la institución. -Mecanismos que permiten procesos de autoevaluación y autorregulación. ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.Reemplazar Plan de Desarrollo Institucional por Plan de Desarrollo Estratégico. (este nombre aparece en varias partes del documento, no sólo en este artículo para que se tenga en cuenta). Desde la planeación institucional deberá existir una coherencia directa entre el Plan de Desarrollo Estratégico, proyectado a doce (12) años, los planes de acción institucionales, con vigencia de cuatro (4) años y los planes operativos de cada unidad de la Institución, con vigencia anual. ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Corregir los nombres de los procesos Misionales: Gestión del Aprendizaje e innovación Educativa, Gestión de la Extensión y la Proyección Social, Bienestar Institucional, Gestión de la Cooperación Nacional e Internacional y la Gestión de Investigación y Producción Intelectual. A pesar de que el ARTÍCULO 21 indica que corresponde a todos los líderes institucionales implementar el cumplimiento del Código de Buen Gobierno y Transparencia, se recomienda que se generen indicadores para medir su eficacia. No se tiene claro como se va a realizar la medición de la efectividad del cumplimiento del código de buen gobierno, no se tiene uno o varios indicadores que midan la transparencia. ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO La actualización de la documentación interna y se habla como que “actualizará permanentemente” eso genera un vacío dado que no se tiene claro a qué frecuencia se debería efectuar, como sugerencia sería importante que se especifique la frecuencia de manera cuantitativa. “El Departamento de Gestión Humana actualizará permanentemente los perfiles de los cargos, las responsabilidades que corresponden, los instrumentos de evaluación permanente.” En este punto también se habla del Manual de Funciones, pero no tengo claro si existe como tal ese documento?. 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 la Dirección de Planeación (agregar aquí el Departamento de Gestión Humana).”

- Muchas gracias por la apertura para recibir observaciones por parte de todos los estamentos universitarios, excelente trabajo. ¡Felicitaciones!
- Es necesario que los mandos ALTOS como decanaturas y direcciones HABLEN, SOCIALICEN y pongan en práctica el Código del Buen Gobierno en la Institución, esto mostraría que toda la comunidad está hablando un mismo idioma en relación a lo que siempre ha pretendido el buen gobierno, JUSTICIA, VERDAD, EQUIDAD.

- Se evidencia una mejora en la apropiación y la cultura institucional de acatamiento y compromiso frente a lineamientos y normatividad.
- Los espacios de rendición de cuentas son fundamentales para el conocimiento de los procesos institucionales. Considero importante una mayor divulgación y socialización del código de Buen Gobierno para tener más claridad sobre lo que se está evaluando.

#### Año 2024:

- **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 muear...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 intenció 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\\_Codigo\\_de\\_Buen\\_Gobierno\\_2023.pdf](https://www.funlam.edu.co/uploads/documentosjuridicos/1688_Evaluacion_Codigo_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 entiende 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 encontrarseles 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 desarrolladas y propuestas 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.