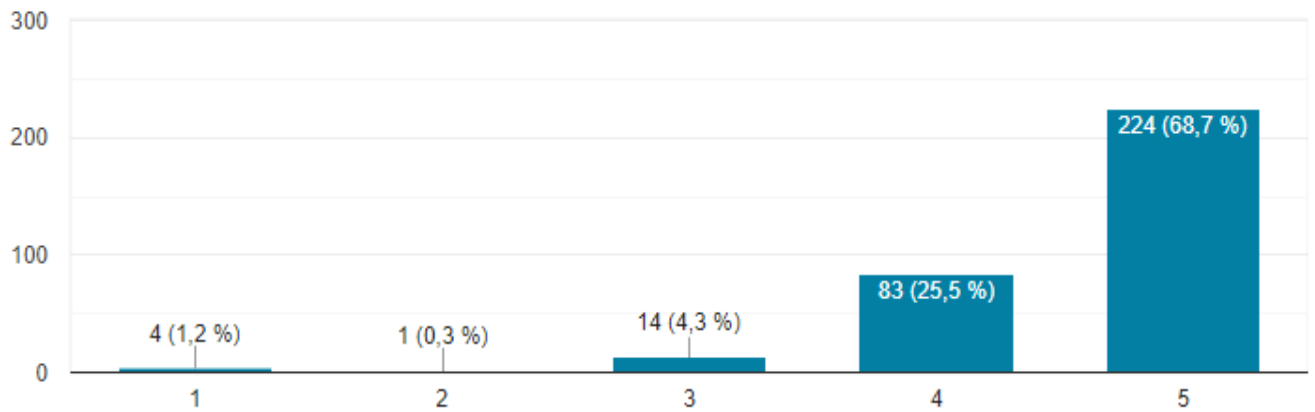


**RESULTADO EVALUACIÓN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA
AÑO 2021**

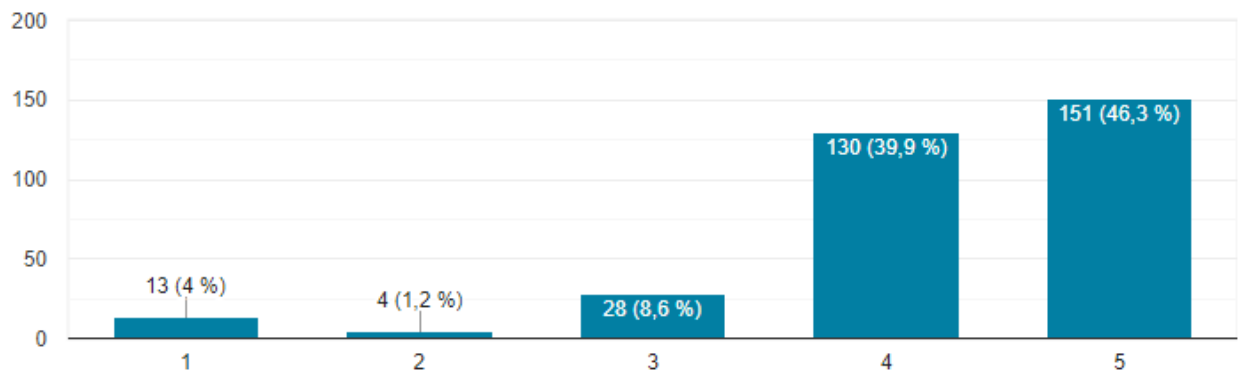
1. Se considera oportuna y conveniente la aprobación del Código de Buen Gobierno y Transparencia en la Universidad Católica Luis Amigó, Acuerdo Superior 03 del 13 de agosto de 2019.

326 respuestas



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

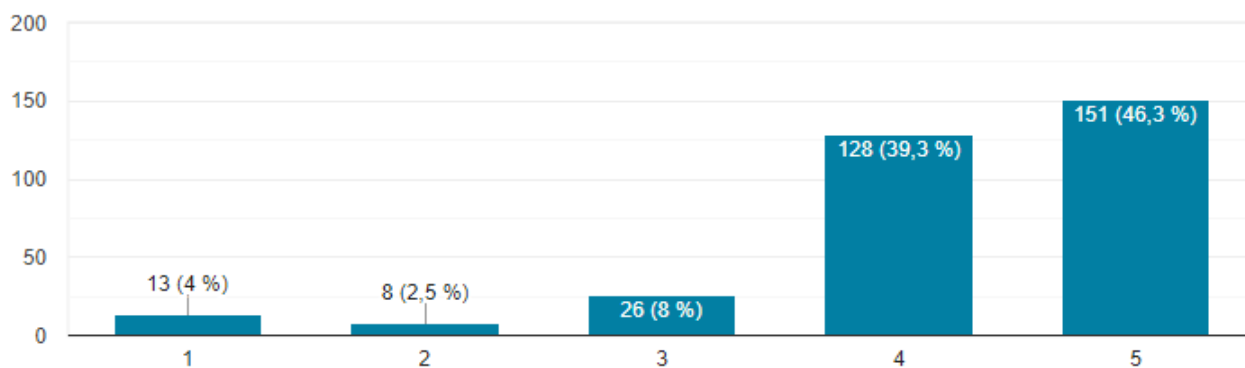
326 respuestas



3. El código de buen gobierno ha facilitado mecanismos de autorregulación y control, con fines del mejoramiento continuo.

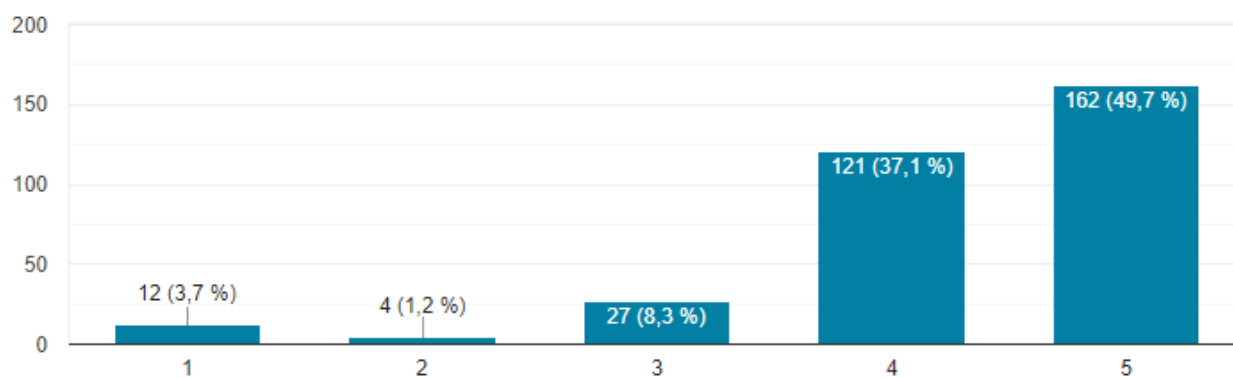


326 respuestas



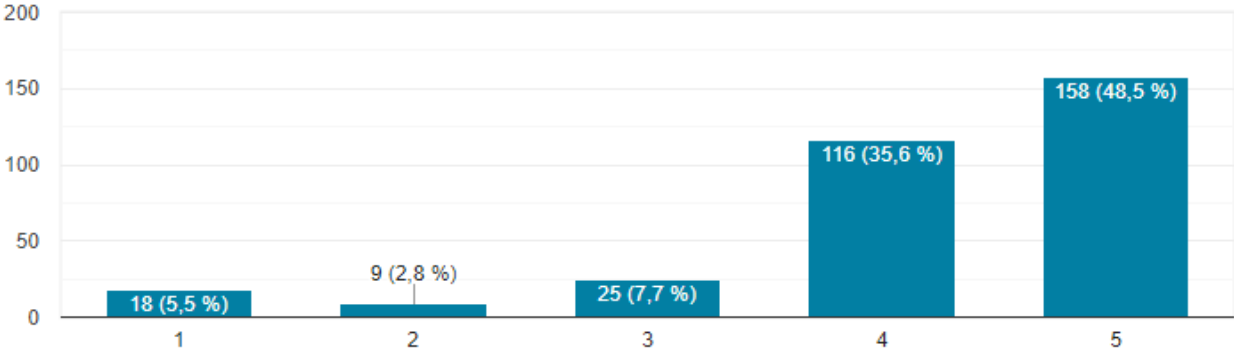
4. Los órganos de gobierno de la Universidad han mejorado en los mecanismos de decisiones efectivas, responsabilidad, formalización de procedimientos y difusión oportuna de las decisiones (Consejo Superior, Rector General y demás órganos colegiados de decisión).

326 respuestas



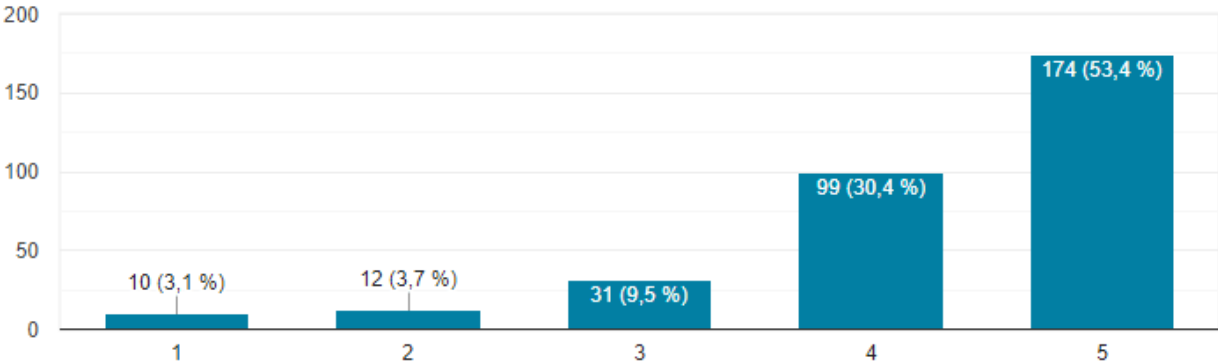
5. El Código de Buen Gobierno y Transparencia ha facilitado la orientación para tomar decisiones efectivas en beneficio del interés colectivo por encima del interés particular, generando confianza en los públicos de interés.

326 respuestas



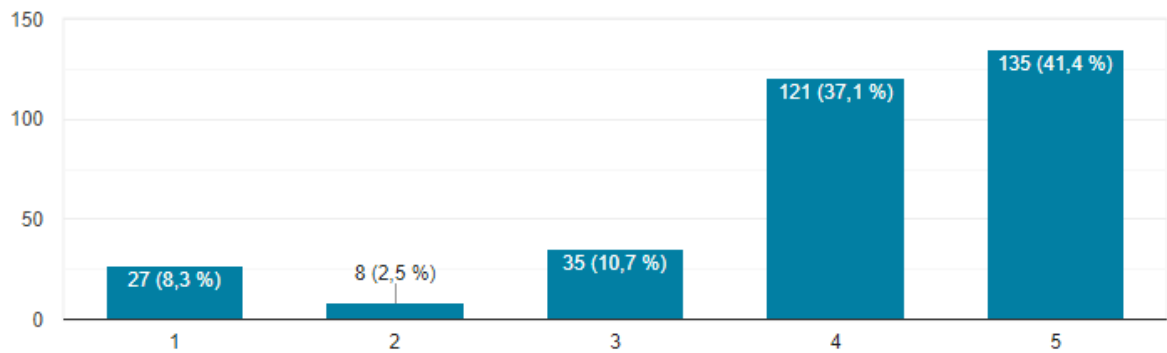
6. Se ha dado una difusión efectiva del Código de Buen Gobierno y Transparencia por parte de los diferentes estamentos institucionales (a nivel directivo en la Unidad en la cual usted está adscrito).

326 respuestas



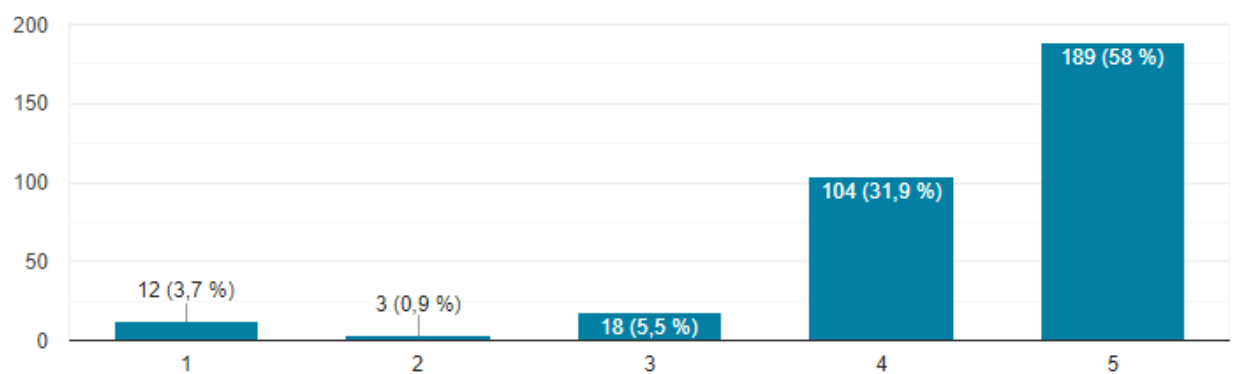
7. Quienes ejercen el gobierno institucional o sus representantes en los cargos de Dirección, confianza y manejo han cambiado sus prácticas, en sentido positivo desde la implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia

326 respuestas



8. Se ha formalizado la rendición de cuentas, en los diferentes niveles de la Universidad para generar confianza y credibilidad en los públicos internos y externos.

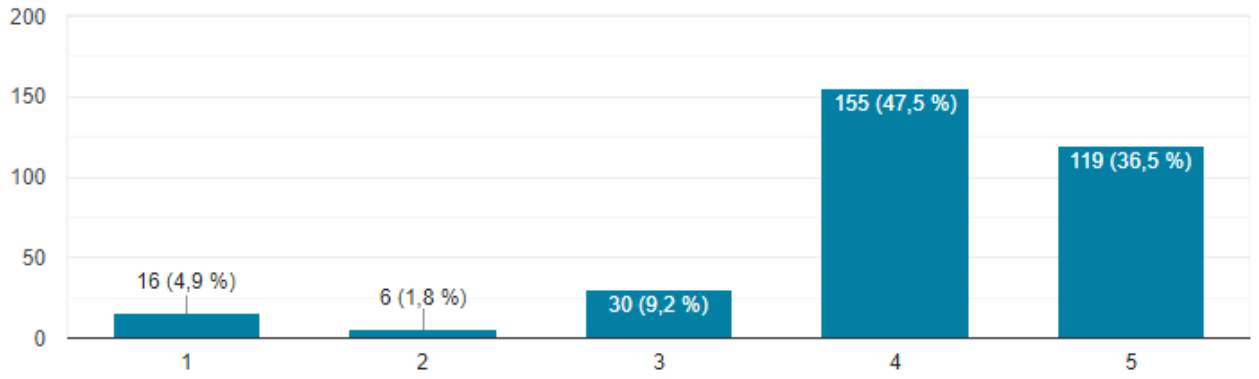
326 respuestas



9. Con la implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, la eficiencia de la gestión administrativa, en todos los niveles, la considera:

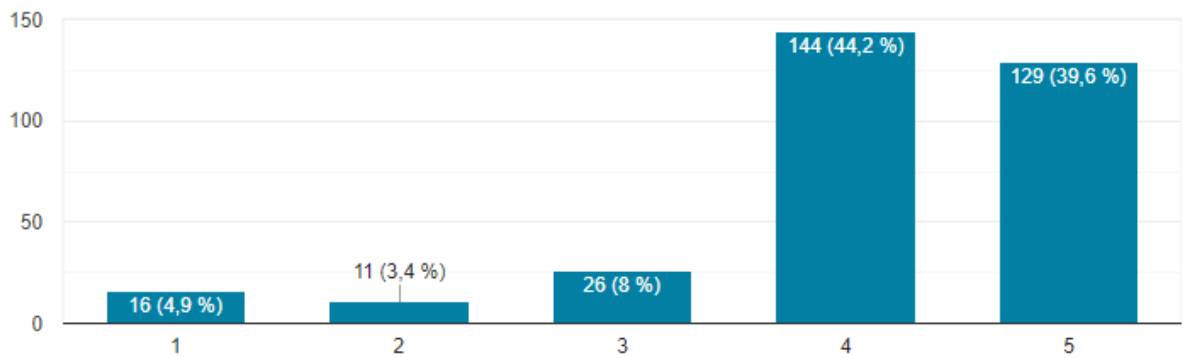


326 respuestas



10. Con la implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, la eficiencia en el desarrollo de las funciones sustantivas la considera:

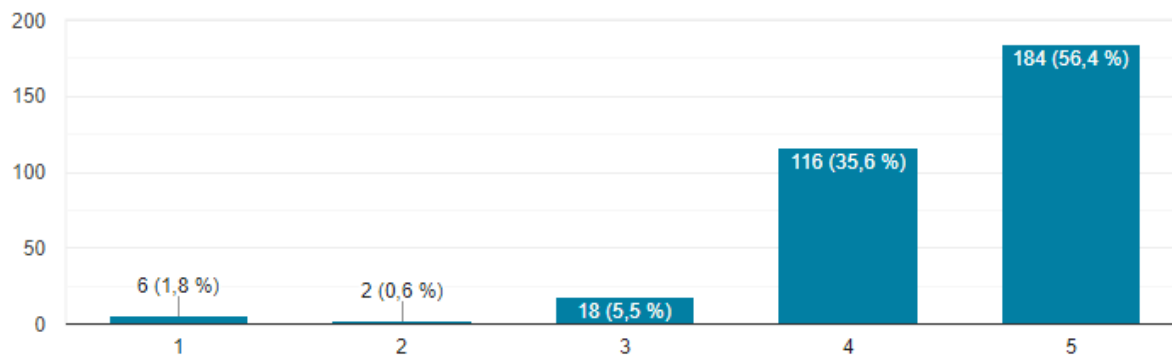
326 respuestas



11. La seguridad y transparencia en la salvaguarda de la información de las personas es:



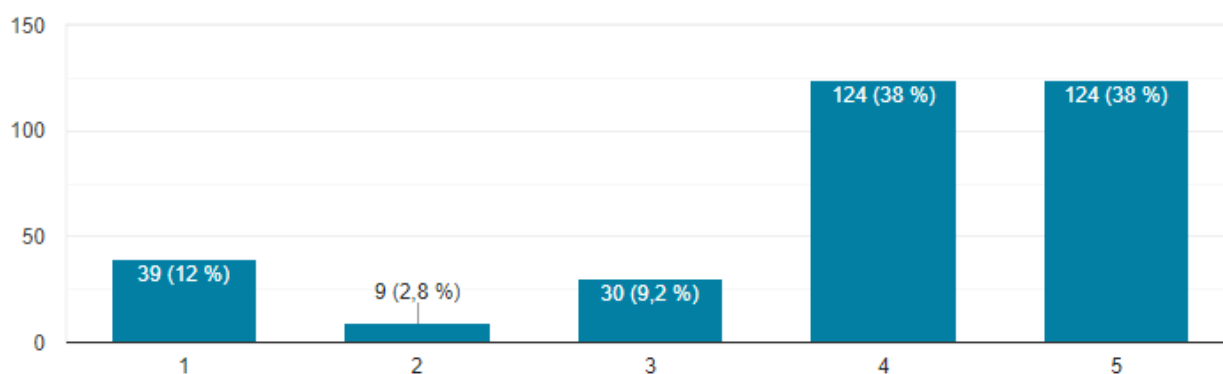
326 respuestas



12. Con la implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia la solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos en los diferentes niveles es:



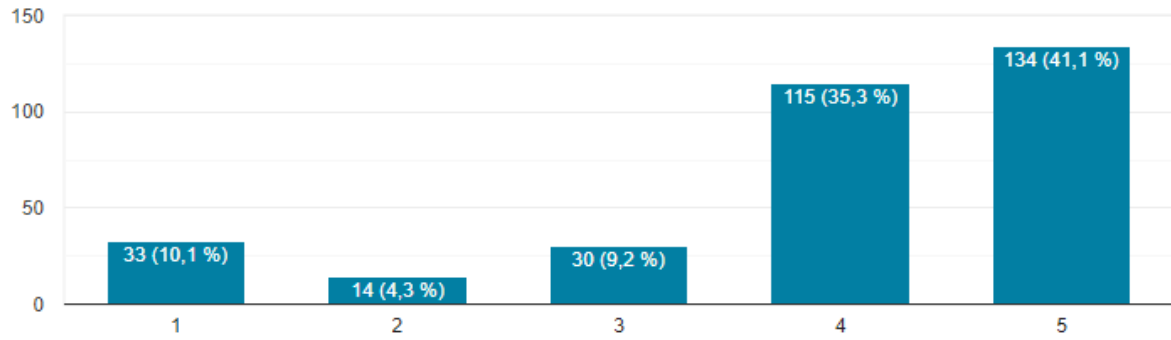
326 respuestas



13. Con el Código de Buen Gobierno y Transparencia, el control al abuso de autoridad y al tráfico de influencias, en caso de presentarse, lo considera:



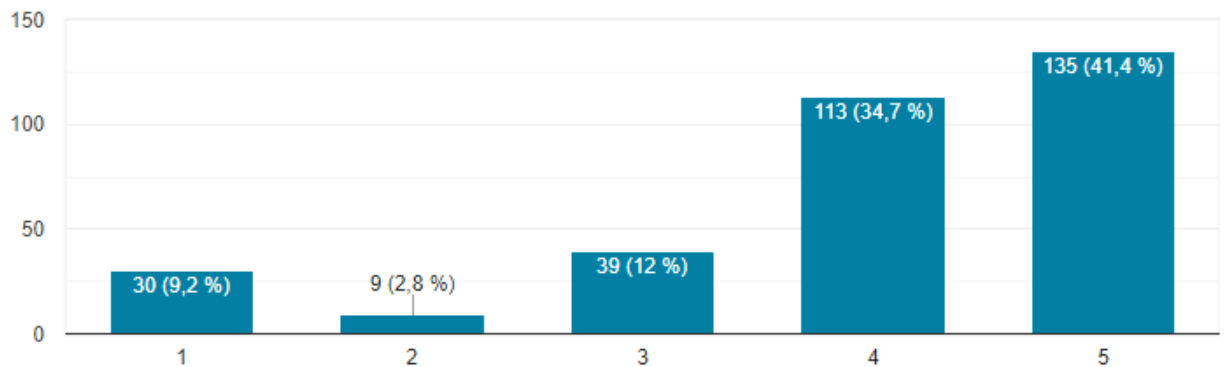
326 respuestas



14. El sistema de atención de PQRS (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias), para garantizar respuestas efectivas y oportunas, en la Universidad es:



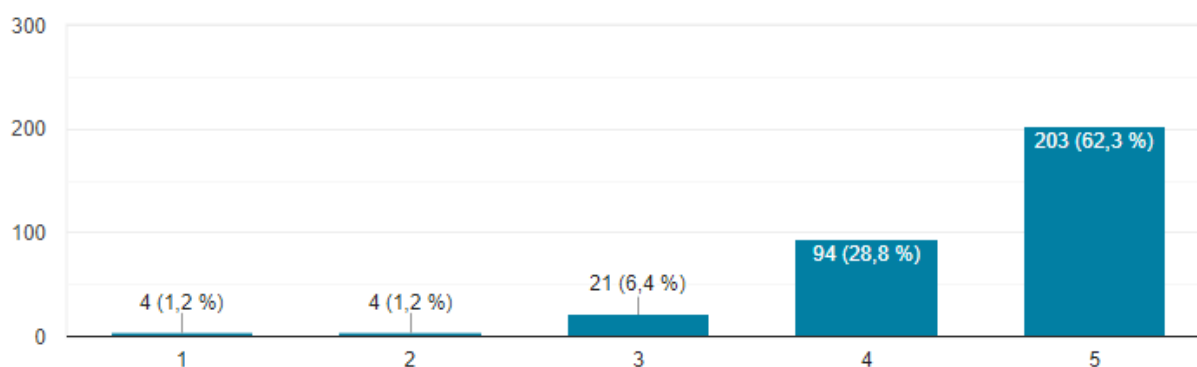
326 respuestas



15. La difusión que realiza la Secretaría General de las decisiones institucionales, asuntos legales y Código de Buen Gobierno y Transparencia, lo considera:



326 respuestas



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

1. 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 pqr's.

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.

2. Considero que le falta dinamismo a la difusión del Código de Buen Gobierno
3. 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
4. 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
5. 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.
6. Este proceso al igual que todos a nivel institucional deben ser revisados y sujetos a mejora continua.
7. 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.
8. 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.

9. 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.
10. 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.
11. Seria 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
12. FORTALECER SU CUMPLIMIENTO
13. Considero que el código del buen gobierno ha fortalecido la democracia institucional.
14. mayor difusión
15. 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.
16. 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.

17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. Mejorar el sistema de atención de los PQR teniendo en cuenta el escalamiento del debido proceso.
23. 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
24. 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.

25. 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.
26. 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
27. Mejorar los tiempos de respuesta de las necesidades del cliente interno y externo
28. 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.
29. La respuesta oportuna de los procesos institucionales con sus públicos, en el caso de el escalafón docente, puedo decir que llevo 3 semestres presentando la documentación y nunca me dan respuesta de nada.
30. 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.
31. Potenciar la vinculación de la Oficina de Comunicaciones la Secretaría General para mejorar la estrategia comunicacional
32. 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.

33. Difusión del código en instancias mucho más cercanas a los docentes como inducciones y comités curriculares
34. Se ha mejorado mucho, felicitaciones
35. Considero que los aspectos establecidos en el Código de Buen Gobierno, son muy claros y transparentes para la comunidad académica.
36. 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.
37. Importante la implementación de este Código de Buen Gobierno, para incentivar buenas prácticas en la toma de decisiones administrativas y legales
38. 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.
39. 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.
40. El Código de buen gobierno ha contribuido significativamente en la gestión institucional.
41. LA UNIVERSIDAD SIEMPRE ESTA UN PASO ADELANTE EN TODOS LOS PROCESOS
42. Aún se denota abuso de autoridad y tráfico de influencias en la universidad

43. Vamos por el camino correcto
44. importante iniciativa
45. Hay unidades institucionales que acaparan demasiado poder por la vía académica
46. 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.
47. 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 le negociación asistida desde las Escuelas de Harvard, Psicológica, Circular Narrativa y Transformativa.
48. 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.
49. Gracias por el buen manejo
50. 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.
51. 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
52. Respetuosamente indico que con los cambios de personal directivo se ha observado un mejor control en el abuso del poder.
53. Es excelente el proceso y sobre todo aquello que, se evidencia dentro de los procesos institucionales y en redes web de información.
54. 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 los procesos de nuestra alma mater.

55. 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.
56. El código del buen gobierno es sin duda una excelente herramienta institucional. Solo falta una mejor apropiación especialmente en algunas áreas.
57. Muchas gracias por la evaluación lo cual hace parte del buen nivel de indicadores que incluye el proceso.
58. Se ha venido adelantando procesos que favorecen los aspectos institucionales.
59. 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.
60. Falta que algunas unidades directivas de alto impacto en las relaciones laborales tengan un papel más activo y visible en la Institución.
61. 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 religiosos, amigoniano y no como un funcionario.
62. 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.
63. 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.
64. Frente al desarrollo de las funciones sustantivas, las veo a todas pero me queda aún pendiente la extensión y la proyección social.

