

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ**

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA**

**ACUERDO SUPERIOR No. 03 DEL 13 DE AGOSTO DE 2019**

**MODIFICADO MEDIANTE ACUERDO SUPERIOR No. 19 DEL 13 DE OCTUBRE DE  
2021**

**MEDELLÍN**

**2021**

**ACUERDO SUPERIOR No. 03 DE 2019  
(Acta No. 05 del 13 de agosto de 2019)**

**Mediante el cual se expide el Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó.**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO.** La Universidad Católica Luis Amigó es una Institución de Educación Superior creada y dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, que conforme con su tradición Amigoniana, se compromete activamente con el desarrollo social y la dignidad humana, el desarrollo de las ciencias y del conocimiento, desde el desarrollo articulado de las funciones sustantivas de la educación superior.

**SEGUNDO.** Como Universidad Católica, la Institución se compromete a ser ejemplo de transparencia en el entorno social, con políticas de Buen Gobierno, que generen confianza y credibilidad en sus usuarios y en la sociedad.

**TERCERO.** Un Buen Gobierno es la formalización pública que establece la Universidad Católica Luis Amigó para cumplir con su misión, con criterios de buena gestión, lealtad y probidad de los miembros que deben tomar decisiones de impacto, en condiciones de supervisión, transparencia, comunicación, legalidad, participación, equidad, eficacia, inclusión, integridad, flexibilidad, adaptabilidad, pedagogía, entre otros. Además, es conveniente para la Institución que sus miembros observen un comportamiento ético con cumplimiento de principios correctos y adecuados, que propicien el bienestar general e influyan en el proceso corporativo de la toma de decisiones.

**CUARTO.** El Buen Gobierno debe considerar la necesidad de preservar la gestión institucional, desde las competencias de sus directivos, la planeación estratégica, el mejoramiento continuo de sus Sistemas de la Gestión de la Calidad, y promuevan decisiones basadas en sus indicadores, participación, rendición de cuentas, autorregulación y transparencia, desde el compromiso de los diversos actores e instancias, en los contextos donde se pretende su inclusión.

**QUINTO.** El Decreto 1330 del 25 de julio de 2019 define la calidad como: “es el conjunto de atributos articulados, interdependientes, dinámicos, contruídos por la comunidad académica como referentes y que responden a las demandas sociales, culturales y ambientales. Dichos atributos permiten hacer valoraciones internas y externas a las instituciones, con el fin de promover su transformación y el desarrollo permanente de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión”.

**SEXTO.** El Artículo 2. 5. 3. 2. 3.1.3. del Decreto 1330 del 25 de julio de 2019, establece como condición institucional la estructura administrativa y académica. En ella indica que “la Institución deberá contar con un gobierno, entendido como el sistema de políticas, estrategias, decisiones, estructuras y procesos, encaminadas al cumplimiento de su misión, bajo los principios de gobernabilidad y gobernanza. Como marco de decisión deberá contar con el proyecto educativo institucional o lo que haga sus veces.

Para ello, la Institución deberá establecer mecanismos para la rendición de cuentas en cabeza de su representante legal y sus Órganos de Gobierno, capaces de responder e informar de manera periódica y participativa sobre el desempeño institucional. A su vez, la Institución deberá demostrar la participación de estudiantes, profesores y egresados, en los procesos de toma de decisiones en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional”.

**SÉPTIMO.** Es menester expedir lineamientos de Buen Gobierno y transparencia, de conformidad con la misión institucional, en concordancia con las normas y reglamentos internos y exigencias legales, conforme con la naturaleza de la Institución, su vocación académica, su capacidad de autorregulación, las dinámicas organizacionales y la capacidad de relacionamiento con otros actores y cumplimiento de condiciones institucionales con miras a la Acreditación.

**OCTAVO.** De acuerdo con el propósito de formar profesionales con conciencia crítica, la Universidad Católica Luis Amigó promueve el ejercicio ético como herramienta de transparencia en la gestión de los debidos procesos que corresponden a cada una de sus instancias y miembros, promoviendo en consecuencia el cumplimiento de los principios y valores amigonianos.

**NOVENO.** El compromiso social de la Universidad Católica Luis Amigó se fundamenta en las reflexiones interdisciplinarias acerca de las necesidades y oportunidades que pueda hallar dentro de su comunidad educativa y en su entorno, las cuales indican los retos y proporcionan las bases para plantear las posibles estrategias que contribuyan a la transformación de ambos espacios, logrando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**DÉCIMO.** Cada una de las instancias descritas en la Estructura Orgánica, así como todos los miembros de la comunidad educativa, mediante la puesta en marcha de prácticas de buen gobierno y transparencia, participan en las decisiones que fortalecen el crecimiento, desarrollo y el cumplimiento de las metas de la Universidad Católica Luis Amigó.

**DÉCIMO PRIMERO.** Las prácticas de Buen Gobierno y Transparencia en las Instituciones de Educación Superior inspiran y orientan las acciones de los Órganos Colegiados, los directivos y colaboradores de la Institución para que, con el concurso de todos, sus aportes, creatividad y conocimientos, consoliden su crecimiento y desarrollo.

**DÉCIMO SEGUNDO.** El Buen Gobierno coadyuva con el propósito institucional de fortalecer la cultura organizacional frente a la consolidación de los principios y valores institucionales, así como las buenas prácticas de gestión, planeación y control.

**DÉCIMO TERCERO.** En correspondencia con lo descrito en los considerandos anteriores, es preciso incorporar, como una normativa institucional, el “Código de Buen Gobierno y Transparencia”, cuyos lineamientos se basan tanto en los principios que son explícitos en su denominación, como en otros tantos de legalidad, responsabilidad, participación, equidad, eficacia y demás, a los que se acogen los valores amigonianos.

**DÉCIMO CUARTO.** El Ministerio de Educación Nacional expidió en septiembre de 2013 la “guía para la creación e implementación de Códigos de Buen Gobierno en la Instituciones de Educación Superior,” que, si bien se orienta a las entidades públicas, coadyuva para la construcción del presente documento.

#### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Implementar el Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó, cuyo texto se anexa en esta disposición.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Código de Buen Gobierno deberá socializarse en todas las instancias, en los términos señalados en el mismo y será de obligatorio cumplimiento en todos los niveles de la Universidad. Las responsabilidades aquí asignadas, a diferentes Unidades, se entenderán incorporadas en sus funciones.

**ARTÍCULO TERCERO.** La presente disposición rige a partir de la fecha.

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

#### **¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!**

Padre. ARNOLDO ACOSTA BENJUMEA

Presidente

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ

Secretario General

**ACUERDO SUPERIOR No. 19 DE 2021  
(Acta N° 07 DEL 13 DE OCTUBRE DE 2021)**

**Por medio del cual se modifica parcialmente el Acuerdo Superior 03 de agosto 19 de 2021 en su artículo 44, numerales 1 y 3, de la Universidad Católica Luis Amigó.**

El Consejo Superior de la Universidad Católica Luis Amigó, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, y

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO.** El artículo 66 del Código de Buen Gobierno y Transparencia indica que los vacíos e interpretación del mismo, se suplirán por el Consejo Superior mediante Acuerdo.

**SEGUNDO.** El artículo 25 del Estatuto General, en su literal e), indica que corresponde al Consejo Superior, “expedir y modificar los reglamentos internos de la institución y demás proyectos y planes: Código de Buen Gobierno y Transparencia...”

**TERCERO.** Es menester hacer una modificación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, de conformidad con las dinámicas institucionales y las demandas del entorno.

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Modificar el Código de Buen Gobierno y Transparencia en los siguientes aspectos:

**En el artículo 44, numeral 1, añadir el siguiente párrafo:**

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

**En el numeral 3 del mismo artículo, añadir el siguiente párrafo:**

**Parágrafo.** El Rector General tendrá la discrecionalidad para autorizar la vinculación de personal pensionado para servir cátedras en los posgrados de la Universidad, en los niveles de Especialización, Maestría y Doctorado o de apoyar en proyectos de

investigación en estos niveles. Esto con el fin de reconocer la trayectoria y desarrollos de personas con méritos académicos en estos niveles de formación. De igual manera, podrán prestar sus servicios en eventos de extensión como diplomaturas, cursos, seminarios, congresos, entre otros. Todo lo anterior, reconociendo las trayectorias y méritos académicos de quienes puedan vincularse para prestar servicios en estos niveles de formación”.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Esta disposición rige a partir de la fecha.

Dado en Medellín, el día 13 del mes de octubre del año 2021.

**¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!**

Padre ARNOLDO ACOSTA BENJUMEA  
Presidente

Abog. FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ  
Secretario General

## Contenido

CAPÍTULO I .....	11
EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ .....	11
ARTÍCULO PRIMERO. Concepto .....	11
ARTÍCULO SEGUNDO. Justificación.....	11
ARTÍCULO TERCERO. Contexto .....	12
ARTÍCULO CUARTO. Referentes legales.....	14
ARTÍCULO QUINTO. Objetivo general.....	15
ARTÍCULO SEXTO. Objetivos específicos .....	16
ARTÍCULO SÉPTIMO. Grupos de interés .....	17
ARTÍCULO OCTAVO. Sistema de gestión.....	19
ARTÍCULO NOVENO. Sistema de aseguramiento de la calidad. ....	19
ARTÍCULO DÉCIMO. Autonomía, autoevaluación y autorregulación .....	20
ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Planes institucionales .....	21
ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Proyecto Educativo Institucional (PEI).....	21
ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Estructura organizacional.....	22
ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Toma de decisiones y efectividad organizacional.....	22
ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Sistema de seguimiento y evaluación del desempeño .....	22
ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Política de Buen Gobierno.....	23
CAPÍTULO II .....	24
DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA .....	24
ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Principios del Buen Gobierno.....	24
ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Identificación y naturaleza de la Institución.....	26
ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Principios de conducta universitarios .....	26
ARTÍCULO VIGÉSIMO. Políticas para la dirección. ....	26
ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Direccionamiento del Buen Gobierno institucional .....	27
ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Compromisos con procesos misionales.....	27
ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. Gestión administrativa eficiente. ....	28
CAPÍTULO III .....	29
DEL GOBIERNO INSTITUCIONAL .....	29
ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Del gobierno de la Institución.....	29

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Del Consejo Superior.....	29
ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Calidades, designación, período, vacancias, representación, presidencia y quórum, responsabilidad, sesiones, acuerdos y actas, honorarios .....	29
ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Reglamento interno del Consejo Superior .....	29
ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. Prohibiciones y deberes de los miembros del Consejo Superior .....	35
ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. Responsabilidades disciplinarias y éticas de los miembros del Consejo Superior. ....	37
ARTÍCULO TRIGÉSIMO. Rendición de cuentas. ....	38
ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. Portal de transparencia en contratación.....	40
ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. Solicitud de auditorías .....	40
ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. Cualificación institucional.....	41
ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. Seguridad y transparencia en la salvaguarda de la información .....	41
ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. Solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos .....	43
ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. Del rector general y representante legal, rectores de seccionales .....	44
ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Prohibiciones y deberes del rector general, representante legal y rectores de seccionales .....	44
ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. Potestad reglamentaria .....	49
ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. Representante legal suplente .....	49
CAPÍTULO IV .....	50
DEL CONSEJO ACADÉMICO, DEMAS CONSEJOS Y COMITÉS .....	50
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. Consejo Académico.....	50
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Otros consejos y comités.....	50
CAPÍTULO V .....	51
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE .....	51
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Personal administrativo .....	51
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. Personal docente.....	52
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO. Estabilidad relativa y pensionados. ....	53
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. Control al nepotismo y otros aspectos de naturaleza laboral .....	57
CAPÍTULO VI.....	58



GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE Y TRANSPARENTE .....	58
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO. Concepto y límites.....	58
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. Inexistencia de gastos reservados.....	59
CAPÍTULO VII.....	60
BIENESTAR INSTITUCIONAL .....	60
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. ....	60
CAPÍTULO VIII.....	61
COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERNACIONALES.....	61
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.....	61
CAPÍTULO IX.....	62
CALIDAD ACADÉMICA .....	62
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO.....	62
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO. Transparencia de los procesos académicos .....	62
CAPÍTULO X.....	63
INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL .....	63
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO. La investigación. ....	63
CAPÍTULO XI.....	64
EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL .....	64
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO TERCERO. La extensión y la proyección social.....	64
CAPÍTULO XII.....	65
SISTEMA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO .....	65
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO. Atención para mejorar .....	65
CAPÍTULO XIII.....	66
CONTROL FISCAL .....	66
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO. Competencia de acciones.....	66
CAPÍTULO XIV .....	67
RELACIONAMIENTO INTERNO Y EXTERNO .....	67
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEXTO. Construcción participativa. ....	67
CAPÍTULO XV .....	68
VARIOS Y DISPOSICIONES FINALES.....	68
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO. Derechos de autor, propiedad industrial..	68
ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO. Publicidad y comunicación institucional....	68

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO. Motivación de las decisiones y las respuestas, celeridad .....	68
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO. Desobediencia debida y garantías procesales .....	69
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO. Control de legalidad .....	69
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO. Reforma.....	70
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO. Pertinencia de este Código.....	70
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO. Divulgación y socialización.....	71
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO. Vigencia.....	71
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEXTO. Vacíos e interpretación .....	71
ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SÉPTIMO. Derogatoria .....	71

## CAPÍTULO I

### EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

**ARTÍCULO PRIMERO. Concepto.** El Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó contempla una serie de procedimientos y directrices que tienen como finalidad generar confianza y claridad con relación a la gestión, la rendición de cuentas institucional y otros procedimientos internos. Por lo anterior, resulta prioridad que los miembros de la comunidad educativa se ciñan a sus normas.

El Código de Buen Gobierno y Transparencia se caracteriza por su adaptabilidad para dar respuesta a la movilidad y cambios que puedan darse en el ámbito institucional y en los contextos nacional e internacional, sin que ello signifique desatender la coherencia y pertinencia del Código como medio de evaluación del desarrollo organizacional y el compromiso social institucional.

Dadas las exigencias planteadas por el Ministerio de Educación Nacional a las instituciones de educación superior, el Código de Buen Gobierno y Transparencia busca además contribuir a la formación integral de los estudiantes en pro de afianzar sus capacidades, destrezas y saberes en los distintos espacios pedagógicos. Por ende, evidencia los diferentes esfuerzos de la comunidad educativa que aluden a estándares integrales e interdisciplinarios.

A través del liderazgo de los órganos de gobierno institucionales, en cada uno de sus roles, es posible poner en marcha un Código del Buen Gobierno y Transparencia que esté encaminado a promover una cultura organizacional de alta aceptación social. La implementación de un sentido ético y humano también genera una mejora en la eficacia, la captación de población de interés y un alto nivel de competitividad con respecto a otras instituciones.

En esencia, la Universidad Católica Luis Amigó, mediante el Código del Buen Gobierno y Transparencia, busca fortalecer los valores y principios éticos relacionados con la buena gestión y supervisión, lealtad, probidad, transparencia, comunicación, legalidad, equidad, eficacia, inclusión, responsabilidad, autorregulación y flexibilidad; ello implica orientar a los miembros de la institución hacia un óptimo cumplimiento de sus funciones. En efecto, en código es garante de la calidad académica, la proyección y la estabilidad institucional.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Justificación.** Reza en la misión de la Institución que: “La Universidad Católica Luis Amigó, es una Institución de Educación Superior de carácter privado, creada y dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, para generar, conservar y divulgar el conocimiento tecnológico, científico y cultural y para la formación de profesionales con conciencia crítica, ética y social; con el fin de contribuir al desarrollo integral de la sociedad”.

La Universidad se inspira en los valores de la ética, la solidaridad, la justicia social, la participación, la convivencia armónica y la autogestión y asume los postulados del humanismo cristiano que otorgan a la actuación humana un sentido trascendente, actualizado y dinamizado en los principios de la fe, la esperanza y la caridad.

La mejor práctica de gobierno institucional permite a las IES mejorar la gestión, la percepción que se tiene de los grupos de interés, el mejor desempeño y un mayor valor para la Institución, para lo cual requiere un decidido liderazgo de los órganos de dirección y administración de la Universidad. Dichos órganos de gobierno requerirán de reglas y lineamientos que faciliten el cumplimiento de las funciones asignadas por la ley, los estatutos o los reglamentos internos, con el fin de que cumplan inequívocamente, de manera eficiente y con la mayor transparencia, los propósitos para los cuales fueron creados.

**ARTÍCULO TERCERO. Contexto.** Como Institución de Educación Superior, la Universidad Católica Luis Amigó, con carácter de universidad e identidad católica, orientada por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, acoge lo declarado en la Política Pública “Acuerdo por lo superior 2034,” coordinada por el Ministerio de Educación Nacional, por medio de un gran diálogo nacional para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz, con 136 lineamientos de políticas públicas enmarcados en 10 grandes temas:

- **Educación inclusiva:** con acceso, permanencia y graduación para todos los colombianos.
- **Calidad y pertinencia:** educación reconocida por su alta calidad en todas las regiones del país.
- **Investigación (ciencia, tecnología e innovación):** las funciones sustantivas de extensión e investigación con programas y proyectos que impulsen el desarrollo local articulados con el sector productivo.
- **Regionalización:** oferta de programas de calidad, alianzas y centros de investigación que contribuyan a atender las problemáticas de las regiones y su talento humano.
- **Articulación:** articulación y reconocimiento de estudios entre la educación superior, la educación media y la formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- **Comunidad universitaria y bienestar:** garantizar el bienestar para docentes, estudiantes y personal administrativo, así como la participación de la comunidad académica.
- **Nuevas modalidades educativas:** universalización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el proceso educativo.

- **Internacionalización:** enfoque internacional con alta movilidad de personal académico, doble titulación y con estándares internacionales para el desarrollo de proyectos competitivos en el escenario global.
- **Estructura y gobernanza:** educación superior con instituciones abiertas y transparentes con rendición de cuentas públicas.
- **Sostenibilidad financiera:** educación sin ánimo de lucro y sostenible financieramente buscando mecanismos que permitan la gratuidad progresiva en el ingreso (para universidades públicas).

Colombia en su Plan de Desarrollo (2014-2018) “*Todos por un nuevo país*”, define tres pilares que deben articularse armónicamente en su ejecución:

- la paz
- la equidad
- la educación

Estos pilares, con seis estrategias transversales y regionales de competitividad e infraestructura estratégicas de movilidad, justicia y democracia para la construcción de paz, buen gobierno y crecimiento verde, son esenciales para el logro de los objetivos dicho Plan que se expidió por medio de la ley 1753 del 9 de junio de 2015 y tuvo como objetivo construir una Colombia en paz, equitativa y educada, en armonía con los propósitos del Gobierno Nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación de largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible.

Mediante la ley 1955 del 25 de mayo de 2019, se expidió un nuevo Plan de Desarrollo “*Pacto por Colombia, pacto por la equidad*”, el cual tiene como pilares la legalidad, el emprendimiento y la equidad, que permitan la igualdad de oportunidades para todos los colombianos, en concordancia con un proyecto de largo plazo con el que Colombia alcance los objetivos de desarrollo sostenible hacia el año 2030.

La legalidad, parte del imperio de la ley y la garantía de los derechos humanos, con estrategias de lucha contra la corrupción. La equidad, por su parte, implica igualdad de oportunidades para todos, en condiciones de inclusión social y productiva.

Por supuesto, todos estos elementos se relacionan profundamente con las realidades jurídicas y sociales del país, y la Universidad Católica Luis Amigó ha construido este Código como motor fundamental, como norma de rango superior de su gestión universitaria.

Desde esta perspectiva, el Código de Buen Gobierno y Transparencia constituye estructuralmente un cuerpo de directrices sobre la toma de decisiones, las relaciones con los distintos actores y las formas de cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de la Constitución y la ley desde los referentes éticos.

El Código de Buen Gobierno y Transparencia se concibe, entonces, en el marco de los compromisos de sus **órganos de gobierno** (con ética, legitimidad en sus decisiones, cumplimiento de la ley y las normas internas, generación de compromisos para la adopción de políticas de gestión para el cumplimiento de los objetivos institucionales); **comunidad educativa** ( para garantizar el cumplimiento de los estándares de Educación de Calidad en los programas, respeto por derechos y deberes y espacios de interlocución para la construcción y mejoramiento de la Institución Educativa); **servidores** (fomentando su liderazgo, generando ambiente de confianza, con referentes éticos, definición clara de sus compromisos y deberes, con respeto de sus derechos y necesidades en el ámbito laboral); **sostenibilidad financiera, administrativa y social de la Institución** (con criterios para la elaboración y la ejecución presupuestal, transparencia en los procesos de contratación, generación de confianza en la forma como se invierten los recursos, con responsabilidad social); **vinculación con los grupos de interés** (para satisfacer sus necesidades, involucrarlos en las tomas de decisiones, con procesos de rendición de cuentas, con información objetiva, veraz, confiable y oportuna, con políticas de desarrollo sostenible y protección al medio ambiente, compromiso con los Derechos Humanos). El Código de Buen Gobierno y Transparencia busca, además, fortalecer el reconocimiento social de la Universidad Católica Luis Amigó como una Institución de Educación Superior que, por medio de su cultura organizacional y una gestión integral y estructural efectiva, genera una oferta académica de alta calidad en vías de una contribución al desarrollo del país.

**ARTÍCULO CUARTO. Referentes legales.** La ética en el manejo de recursos, la prestación de servicios de calidad y la eficiencia administrativa, como elementos de la construcción de confianza, deben ser prioridad en el sistema educativo, así lo han propuesto, en las últimas tres décadas, los instrumentos jurídicos que regulan la educación superior. Dichos marcos regulatorios contribuyen a orientar “el buen gobierno” de la Universidad; y éste recibe como atributo una atemporalidad por tratarse de una declaración de principios; así mismo, es de aclarar que como referente normativo surge de la dinámicas institucionales y externas.

- **DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO SECTOR EDUCACIÓN No. 1075 DE MAYO DE 2015 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL:** “Por medio del cual se expide el decreto único Reglamentario de Sector Educación”.

Las actuaciones de los Órganos de Dirección de las Instituciones de Educación Superior, indica este Decreto, se deben orientar, entre otras cosas, por “el principio de la transparencia, participación democrática autonomía universitaria, buen gobierno, responsabilidad social, gestión financiera, de la correcta aplicación de las rentas, la calidad educativa, la investigación y la internalización”.

- **LEY 1740 DE 2014:** “Por el cual se desarrolla parcialmente el artículo 67 y los numerales 21-22 y 26 del artículo 189 de la Constitución Política. Se regula la

inspección y vigilancia de la Educación Superior, se modifica parcialmente la ley 30 de 1992 y se dictan otras disposiciones”.

- **LEY 1955 DEL 25 DE MAYO DE 2019:** Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. *“Pacto por Colombia, pacto por la equidad”*.
- **DECRETO 1330 DEL 25 DE JULIO 2019:** El Artículo 2.5.3.2.3.1.3. del Decreto 1330 del 25 de julio de 2019 establece como condición institucional la estructura administrativa y académica. En ella indica que:

“La Institución deberá contar con un gobierno, entendido como el sistema de políticas, estrategias, decisiones, estructuras y procesos, encaminadas al cumplimiento de su misión, bajo los principios de gobernabilidad y gobernanza. Como marco de decisión deberá contar con el proyecto educativo institucional o lo que haga sus veces.

Para ello, la Institución deberá establecer mecanismos para la rendición de cuentas en cabeza de su representante legal y sus órganos de gobierno, capaces de responder e informar de manera periódica y participativa sobre el desempeño institucional. A su vez, la Institución deberá demostrar la participación de estudiantes, profesores y egresados, en los procesos de toma de decisiones en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional”.

- **Lineamientos para los Códigos de Buen Gobierno de las Instituciones de Educación Superior, Ministerio de Educación Nacional (2013).**
- **Acuerdo CESU 02 de 2017, por medio del cual se establece la Política Pública para el mejoramiento del Gobierno en las instituciones de Educación Superior.**
- Se incluye otra legislación complementaria como la Constitución Nacional, Código de Comercio, Estatuto Tributario, Regulaciones específicas en materia de Habeas data, Derecho de Petición, entre otros.
- Se entenderán incorporadas las nuevas disposiciones que, en materia de educación superior, modifiquen, aclaren o sustituyan las normas vigentes u otras que sean conexas.

**ARTÍCULO QUINTO. Objetivo general.** El Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó tiene como objetivo general:

Determinar el quehacer de la Universidad, de conformidad con las normas vigentes y sus reglamentos internos, de todos los miembros de la comunidad universitaria, sus diferentes órganos colegiados y unipersonales, con la formalización de su estructura de gobierno dentro de la arquitectura organizacional; estamentos, funciones de la educación superior, lineamientos de transparencia en materia laboral y de contratación, seguridad de la información, respeto de los derechos de las personas, entre otros, para la apropiación de

los valores institucionales, tales como ética, solidaridad, justicia social, participación, convivencia armónica y autogestión y para el fortalecimiento de una cultura de la transparencia y del “obrar bien” en todos los niveles.

#### **ARTÍCULO SEXTO. Objetivos específicos.**

1. Definir el concepto de Buen Gobierno a nivel institucional, enmarcándolo en nuestro contexto particular y teniendo en cuenta los grupos de interés, la política de calidad y el marco normativo que nos rige como Universidad.
2. Permear los procesos misionales y visionales de la Institución con prácticas claras de Buen Gobierno y Transparencia que permitan desarrollar una gestión administrativa estratégica y eficiente.
3. Orientar las acciones del Consejo Superior por medio de un reglamento claro para su buen funcionamiento, enmarcado en la política de Buen Gobierno y Transparencia institucional.
4. Determinar en todos los consejos y comités institucionales, tanto del ámbito académico como administrativo, directrices claras que evidencien la gobernabilidad institucional.
5. Consolidar una eficiente gestión administrativa basada en aspectos como planeación, control presupuestal, políticas de inversión, inventarios, proveedores y todo lo que permita evidenciar un manejo transparente de los recursos de la Institución.
6. Diseñar e implementar un sistema de atención al ciudadano y presentación de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias orientado a la transparencia, que propicie el acercamiento de la ciudadanía a través de los diferentes mecanismos de participación y acceso a la información.
7. Lograr la participación de toda la comunidad universitaria para la construcción y fortalecimiento de la cultura e identidad institucionales, y de esta manera lograr que el producto final (PEI) sea reconocido y valorado como propio.
8. Fortalecer la apropiación de prácticas de Buen Gobierno y Transparencia como parte de nuestra cultura para potencializar las fortalezas personales e institucionales que permitan el cumplimiento de la misión institucional.
9. Generar procesos ordenados de planeación, implementación, control, evaluación y mejoramiento en condiciones estrictas de lealtad y probidad.



10. Interiorizar en toda la comunidad universitaria los valores institucionales, los cuales constituyen el fundamento para el cumplimiento de nuestro compromiso social y el desarrollo de nuestro objeto educativo.
11. Establecer mecanismos para la gestión planeada, ordenada y eficiente de los recursos institucionales para el cumplimiento del objeto educativo.
12. Prevenir situaciones de riesgos, por acciones u omisiones en el direccionamiento institucional que pongan en vilo los intereses de nuestros usuarios.
13. Fortalecer la cultura de la autoevaluación y la rendición de cuentas como indicadores de gestión y evaluación para el mejoramiento permanente, la satisfacción de los usuarios y la generación de confianza.
14. Implementar instrumentos pertinentes de medición, evaluación y control para garantizar el mejoramiento continuo.
15. Establecer mecanismos de evaluación permanente, seguimiento, mejoramiento y promoción de nuestros empleados que permitan la estabilidad relativa en la institución.
16. Determinar lineamientos para la apropiación de conductas orientadas hacia el bien actuar, el “obrar bien”, la legalidad, la ética, el respeto de las personas y la institución.
17. Determinar lineamientos en pro del interés institucional por encima del interés particular.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Grupos de interés.** En el marco del Buen Gobierno y la Transparencia, la Universidad Católica Luis Amigó reconoce como principales grupos de interés, sin limitarse taxativamente a ellos, los siguientes:

- **Estudiantes:** se respeten los derechos y deberes de los estudiantes establecidos en los reglamentos y protegidos constitucionalmente. La Universidad se compromete a impartir una formación integral, humana y profesional y en condiciones de bienestar institucional, y a respetar los términos del ofrecimiento de los servicios educativos.
- **Profesores:** se respeten sus derechos y deberes establecidos en los reglamentos y protegidos constitucionalmente. La Universidad buscará la excelencia en los procesos docentes de investigación, extensión y proyección social, cooperación interinstitucional y en condiciones de bienestar institucional y generará aquellas necesarias para una estabilidad relativa.

- **Directivos y personal administrativo:** se comprometerán con los principios y valores institucionales. Deberán ser leales, probos, cumplidores de la ley, eficientes, eficaces, comprometidos, transparentes, éticos, integrales, y participar responsablemente en los asuntos que les corresponda, así como desarrollar sus responsabilidades con excelencia en los términos establecidos en la estructura orgánica y los manuales de funciones, y según su nivel responderán en rendición de cuentas y deberán hacer uso eficiente de los recursos.
- **Graduados:** se establecerán contactos permanentes para garantizar el conocimiento y participación en la institución en actividades y niveles que les corresponda, tanto de apoyo, como de decisión y formación a lo largo de la vida, con voluntad institucional de vinculación en los distintos desarrollos institucionales, con información transparente y dentro de los límites del Habeas Data.
- **Proveedores y contratistas:** la Universidad cumplirá frente a ellos compromisos contractuales, con criterios de selección confiables, transparentes y éticos, con accesibilidad en condiciones de equidad, pagos oportunos y contratación en los términos de ley.
- **Órganos de control y supervisión internos y externos:** la Institución cumplirá compromisos con los órganos de control interno y externo en términos de coordinación, colaboración, complementariedad, legalidad y confianza, con información oportuna y transparente. La Institución brindará la colaboración a los órganos estatales, administrativos y judiciales, para atender los requerimientos que éstos llegaren a realizar, de manera oportuna, veraz y sin dilaciones.

Frente a órganos internos que llegaren a constituirse, se brindará todo el apoyo para auditorías o supervisiones técnicas que lleguen a realizarse, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo.

- **Entidades públicas relacionadas con la educación:** la Universidad suministrará información y se alinearán con los preceptos legales, de acompañamiento, supervisión, inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional y demás órganos que se establezcan para el control. Esto para garantizar el cumplimiento de las funciones y fines de la educación superior.
- **Medios de comunicación:** Se compromete a suministrar información veraz, confiable y oportuna a los medios de comunicación con el fin de mantener a la sociedad informada y garantizar el fortalecimiento de la identidad y la imagen institucional, en condiciones de credibilidad y confianza.
- **Acudientes y padres de familia:** la Institución mantendrá informados a los padres de familia y acudientes sobre los temas institucionales que sean de su interés y

particularmente de los procesos de formación de sus hijos o sobre los cuales se constituyen en acudientes, dentro de los límites del Habeas Data.

- **Los gremios productivos:** la Institución establecerá relaciones con los gremios económicos para obtener su apoyo, de diferente índole, en la realización de acciones educativas; el desarrollo de funciones sustantivas, particularmente en los campos de la investigación, la extensión y la proyección social; y el apoyo como escenarios de práctica para los estudiantes.
- **Relación con otras IES:** la Universidad se compromete a establecer relaciones con otras IES en condiciones de reciprocidad, coordinación, complementariedad, concurrencia, transparencia, oportunidad y pertinencia, con fines de convivencia mutua que permitan el progreso y el avance interinstitucional en el desarrollo de sus funciones sustantivas.

La Institución, en su relación con cada uno de los grupos de interés, deberá fomentar y promover una participación activa y una cooperación basada en la transparencia, el respeto de sus derechos y el cumplimiento de las normas, que permitan la generación de valor en la Institución.

**ARTÍCULO OCTAVO. Sistema de gestión.** Para el Buen Gobierno de la Universidad Católica Luis Amigó, este sistema es imprescindible puesto que se trata de una herramienta gerencial que facilita su cumplimiento, orientando y articulando cada una de áreas, de tal forma que se logra mejorar continuamente en la prestación del servicio con personal idóneo, optimización de recursos y definición de indicadores para evaluar la satisfacción de los usuarios y las demandas del entorno.

**ARTÍCULO NOVENO. Sistema de aseguramiento de la calidad.** El Decreto 1330 de 2019, en su Artículo 2.5.3.2.1.2. lo define como: “El conjunto de instituciones e instancias definidas por el marco normativo vigente, que se articulan por medio de políticas y procesos diseñados, con el propósito de asegurar la calidad de las instituciones y de sus programas. Este sistema promueve en las instituciones los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad”.

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 auto regulación que se reflejen en informes periódicos fijados en consideración con la duración de los programas, objetos del registro calificado y la acreditación.

**ARTÍCULO DÉCIMO. Autonomía, autoevaluación y autorregulación.** Los pilares del Proyecto Educativo Institucional responden, entre otros, al principio de la autonomía, acompañado de una cultura de autoevaluación, autorregulación y gestión responsable que se asume para enfrentar los retos de un mundo cada vez más competitivo.

La Universidad Católica Luis Amigó cuenta con procesos eficientes, transparentes y ágiles para la consolidación de un sistema integrado de gestión cuyo pilar principal es la autoevaluación. Esta ha permeado la cultura organizacional, permitiendo un trabajo enfocado en el mejoramiento continuo a través de la consolidación de un sistema de información, así como de indicadores de gestión, seguimiento y evaluación que den cuenta tanto de los procesos misionales como de los procesos de apoyo.

En la Universidad Católica Luis Amigó, la autonomía se concibe, tal como lo indica el Estatuto General, como esencia de su razón de ser; una comunidad académica con la posibilidad de pensarse por sí misma, orientarse por su misión, visión, principios, objetivos y política de calidad, y gobernarse responsablemente en coherencia con ese pensamiento para la formación y desarrollo humano integral de sus estudiantes a partir de la búsqueda de la verdad, la libertad, la justicia y la fraternidad, con fundamento en el conocimiento científico y cultural por medio de la docencia, la investigación y la extensión. En este sentido, se asume como el soporte de la autodeterminación, la elección y la capacidad de asumir responsabilidades.

La Universidad Católica Luis Amigó tiene claro que la autoevaluación constituye el proceso mediante el cual la Institución se piensa a diario y redefine su accionar, con el objetivo de garantizar a la sociedad la calidad de su oferta educativa y con fines pragmáticos que la direccionen hacia la acreditación institucional y de los programas.

En este marco, la autoevaluación es concebida como un proceso permanente de verificación, diagnóstico, exploración, análisis, acción, retroalimentación y conceptualización a nivel interno y en cada una de sus unidades académicas y administrativas, con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades, sus oportunidades y amenazas, buscando el mejoramiento continuo que garantice altos niveles de calidad en la prestación de sus servicios, de manera que sea posible evidenciarlos con los procesos de acreditación de alta calidad.

En este contexto, los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación para la autoevaluación de programas de pregrado, para las maestrías y para la Institución, son los elementos orientadores del mejoramiento estratégico y académico de la Universidad,

puesto que los mismos cuentan con el aval de una amplia comunidad académica nacional e internacional que los valora como elementos constitutivos para el análisis de la ejecución de las buenas prácticas de la excelencia en la educación. De allí que sus conceptos permean tanto el proceso de autoevaluación de programas y de la Universidad, como los elementos centrales de su desarrollo.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Planes institucionales.** El desarrollo constante y sostenible de la Universidad Católica Luis Amigó es una respuesta al compromiso ineludible con los diferentes públicos que integran la comunidad universitaria. Para esto la Institución define metas y estrategias como compromisos a mediano y largo plazo, los cuales se explicitan en el Plan de Desarrollo Institucional, y los que lleguen a crearse con posterioridad.

Desde la planeación institucional deberá existir una coherencia directa entre el Plan de Desarrollo, proyectado a diez (10) 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; todo ello en los niveles estratégico, táctico y operativo de la planeación.

El Código de Buen Gobierno y Transparencia se articula con el cumplimiento de la misión, visión y demás objetivos institucionales.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Proyecto Educativo Institucional (PEI).** El Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Católica Luis Amigó es la representación, en perspectiva y prospectiva, de los considerandos, de los procesos, de las políticas y de las estrategias propuestas por la Institución para lograr el tipo de seres humanos y de profesionales que quiere formar.

El Proyecto Educativo Institucional garantiza la coherencia entre las acciones y las metas, y determina el modo como los diferentes componentes se interrelacionan en el conjunto de la Institución.

El Proyecto Educativo Institucional determina el plan de trabajo que la Institución se da a sí misma para el mediano y largo plazo; en este sentido, es de construcción permanente y determina el Plan de Desarrollo Institucional.

La Universidad Católica Luis Amigó asume el compromiso de la formación integral, enmarcado dentro de las funciones sustantivas de la educación superior, para la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios. Por medio de procesos continuos de autoevaluación y evaluación externa se compromete con el diseño e implementación de estrategias de mejoramiento y actualización permanente de su Proyecto Educativo Institucional.

El PEI de la Universidad Católica Luis Amigó busca concretar la filosofía y el carisma que le da identidad y le permite diferenciarse de otras instituciones de educación superior. Es el sello o impronta que marca la diferencia en lo que se refiere al ser institucional y su forma de proceder, que le aporte a la civilización con el desarrollo de sus funciones sustantivas y transversales, y con el impacto social que los graduados dejen en el medio en que les corresponda actuar. El proyecto permite materializar la gestión institucional, orientar la toma de decisiones y ofrecer soluciones específicas a las necesidades de la

organización y del entorno. Se entenderán incorporados a esta disposición los PEI que se creen con posterioridad.

El proyecto Educativo Institucional incorpora los principios universitarios y los valores que orientan la Institución.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Estructura organizacional.** La Universidad contará con una estructura orgánica que permita la articulación de procesos, unidades y cargos para el cumplimiento de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, con relaciones entre todos los niveles organizacionales, en coherencia con el modelo de arquitectura institucional.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Toma de decisiones y efectividad organizacional.** El gobierno y la dirección misional de la Universidad Católica Luis Amigó corresponden al Consejo Superior y al rector general, tal como lo establece el Estatuto General. Las normas internas, y la estructura orgánica definen la forma como se organiza internamente la Universidad en sus diferentes niveles, con la asignación de responsabilidades, capacidad de decisión, expresión de los actos administrativos, entre otros.

También se consagra la representación estamentaria en diferentes consejos y comités, y su manera de elección con carácter democrático.

La participación en los procesos electorales en la Universidad Católica Luis Amigó estará orientada desde los siguientes principios:

1. Cumplimiento de la Constitución y la ley.
2. Autonomía universitaria.
3. Participación real y democrática.
4. Legitimidad.
5. Pluralismo.
6. Transparencia.
7. Objetividad.
8. Efectividad.
9. Autogestión.

La efectividad y toma de decisiones respetarán la naturaleza del Estado colombiano (Estado Social y Democrático de Derecho, Art. 1., C.N.) en cumplimiento de los fines del mismo (Art. 2., C.N.), así como el compromiso de los órganos de gobierno y directivos institucionales en el cumplimiento de la gestión institucional.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Sistema de seguimiento y evaluación del desempeño.** La política de calidad se fundamenta en procesos de evaluación permanente para la mejora continua, basada en el ciclo PHVA y en la gestión de riesgos, en el marco de la identidad amigoniana y la promoción de la integridad humana en armonía consigo mismo, con el otro, con Dios y con el medio ambiente. Esta política debe ser apropiada por todos los miembros de la comunidad educativa.

- En el PEI se evidencian tres aspectos para fundamentar el concepto de calidad:
  1. El tipo de hombre y de profesional que se quiere formar.
  2. La coherencia entre las acciones y las metas.
  3. Los procesos continuos de autoevaluación y evaluación externa.

Toda vez que se concibe la calidad como una acción continua, la Universidad Católica Luis Amigó asume el compromiso de la formación integral en el marco de las funciones sustantivas de la educación superior para la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.

- Evaluación del desempeño: es un procedimiento destinado a valorar las competencias demostradas por los empleados en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en un período determinado, con la finalidad de reconocer no solo los aspectos por mejorar, sino también aquellos que se deben mantener e incrementar, que impactan en la formación y el desarrollo humano integral de todos los miembros de la comunidad universitaria, y por lo tanto en el logro de la misión y la visión institucionales.
- El desarrollo de las políticas institucionales se basa en criterios fundamentales de integralidad, prospectiva y participación de todos los miembros de la comunidad educativa. El seguimiento, autoevaluación y la evaluación son procesos transversales a todos y cada una de las áreas de la Institución.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Política de Buen Gobierno y Transparencia.** “La Universidad Católica Luis Amigó asume el Buen Gobierno y la Transparencia desde el cumplimiento responsable de su gestión para la prestación del servicio educativo. Para ello establece mecanismos de autorregulación y control con fines de mejoramiento continuo y dispone órganos de gobierno con competencias, procedimientos y estructuras definidas que facilitan aspectos como participación, consenso, legitimidad, transparencia, ética, eficiencia, eficacia de sus decisiones, todo ello con primacía del interés institucional, de conformidad con las leyes y los reglamentos internos, para generar confianza ante la sociedad y los diversos grupos de interés.”

## CAPÍTULO II

### DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Principios del Buen Gobierno.** Son principios del Buen Gobierno en la Universidad Católica Luis Amigó.

- 1. Carácter confesional:** entendido éste desde los valores universales de la catolicidad y los principios cristianos y amigonianos de la Universidad que aseguran el desarrollo y el cumplimiento de los principios misionales.
- 2. Buena gestión:** la Universidad Católica Luis Amigó velará por la buena gestión de quienes la componen en sus diferentes estamentos. La gestión estará directamente relacionada con el cumplimiento de metas e indicadores en la articulación que debe existir entre los planes operativos anuales, el Plan de Acción Institucional y el Plan de Desarrollo. Quienes hacen parte del gobierno institucional deberán tomar las mejores decisiones orientadas al crecimiento sostenido de la Institución.
- 3. Lealtad y probidad de sus miembros:** todos los empleados de la Institución y quienes hacen parte de sus órganos de gobierno deben orientar su quehacer desde la lealtad a la misión, la visión, los objetivos y principios de la Universidad Católica Luis Amigó. La ética debe primar en la toma de decisiones, en la administración de los bienes, en las estrategias, procedimientos y principios de autorregulación. También se entenderán frente a la debida reserva que deben tener en relación con asuntos que, con relevancia institucional, se traten en los diferentes niveles del gobierno.
- 4. Supervisión de la gestión:** con el fin de garantizar una adecuada gestión, la Universidad Católica Luis Amigó establecerá mecanismos de supervisión de la gestión de quienes ejercen funciones de responsabilidad, para lo cual implementará los mecanismos de evaluación de desempeño y rendición periódica de cuentas.
- 5. Transparencia:** las decisiones que se tomen al interior de la Universidad Católica Luis Amigó, en sus órganos colegiados o por quienes tienen funciones de responsabilidad, dirección o administración, deberán ser transparentes, siguiendo los procedimientos y respetando las competencias en el marco normativo establecido con posibilidad de que, según la naturaleza del asunto, puedan ser dadas a conocer públicamente para efectos de control social.
- 6. Comunicación:** las decisiones de trascendencia institucional deberán ser dadas a conocer por los canales habituales de comunicación y difusión, con el fin de hacer partícipes a la comunidad educativa y a la sociedad de los asuntos relevantes en relación con el desarrollo y el crecimiento institucional, con las limitaciones pertinentes en aquellos que tengan alguna reserva.



- 7. Legalidad:** las decisiones y actuaciones de quienes componen el gobierno institucional serán de conformidad con las leyes vigentes y la normatividad interna. La Institución no permitirá actuaciones que excedan lo establecido en la Constitución y la ley y tampoco las omisiones que generen daño de cualquier naturaleza. En cumplimiento de la normatividad, la Institución será congruente, consistente, coherente, creíble, generadora de confianza y actuará en perspectiva de calidad. La ignorancia de este código no exime de su cumplimiento.
- 8. Equidad:** la decisión de los órganos de gobierno y de quienes tienen responsabilidades de dirección y administración deberán ser lo más beneficiosas para todos, lo que implica anteponer el bienestar colectivo o institucional a los intereses particulares, con decisiones que ameriten el mayor consenso posible para que estas ganen en legitimidad.
- 9. Eficacia:** las estrategias, procedimientos y decisiones institucionales estarán orientadas al logro de los objetivos de la Universidad Católica Luis Amigó, entendido su carácter académico y el compromiso que desde la misma naturaleza implica de cara a la comunidad educativa y la sociedad.
- 10. Inclusión:** las decisiones de los máximos órganos de gobierno de la Institución tendrán en cuenta el mayor bien para todos los grupos poblacionales en condiciones de inclusión y participación de sus actores, bien de manera directa o por intermedio de sus representantes en los órganos colegiados.
- 11. Responsabilidad:** los miembros de los órganos de gobierno y de quienes detentan responsabilidades de alta dirección y administración serán responsables legal, disciplinaria o éticamente por sus conductas, bien sea por acción u omisión o por extralimitación en el desempeño de sus responsabilidades.
- 12. Autorregulación:** la Universidad creará sus mecanismos de autorregulación normativa de conformidad con sus necesidades. Las normas internas serán de obligatorio acatamiento y permitirán considerar procesos, procedimientos, responsabilidades, competencias y sanciones, si fuera el caso.
- 13. Flexibilidad:** conforme con las dinámicas institucionales y las necesidades del entorno, la Universidad siempre será flexible y estará abierta a los nuevos cambios que implique la renovación de sus procedimientos, estructuras y normativas.
- 14. Gobernanza:** corresponde a una interacción entre los diferentes niveles de la Universidad para garantizar que se tomen las mejores decisiones en beneficio de la Institución.
- 15. Participación democrática:** de conformidad con la Constitución, la ley, el Estatuto General y demás disposiciones internas, los miembros de los órganos de gobierno y otros colegiados que tengan representación estamentaria serán elegidos mediante procesos democráticos directos.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Identificación y naturaleza de la Institución.** La Universidad Católica Luis Amigó es una Institución de Educación Superior creada y dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, aprobada mediante la Resolución 17701 del 09 de noviembre de 1984 que obtuvo su reconocimiento como Universidad según la Resolución 21211 del 10 de noviembre de 2016, ambos actos administrativos otorgados por el Ministerio de Educación Nacional, con aprobación canónica mediante el Decreto 062 del 12 de mayo de 1993 del Arzobispo de Medellín. La Universidad tiene una misión, una visión y unos objetivos institucionales que están contenidos en el Estatuto General y en los demás reglamentos internos.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Principios de conducta universitarios.** Además de los principios ya expresados en este Código, la Institución destaca los presentes principios:

- **Ética:** la Institución actuará con ética, lo que implica la interna convicción de hacer el bien en todas sus decisiones y proyectos.
- **Legalidad:** la Universidad cumplirá la ley, el Estatuto General y los reglamentos internos en términos de transparencia.
- **Bienestar general:** todas las decisiones institucionales se orientarán al bienestar general, por lo que el interés particular nunca podrá ser considerado por encima de este.
- **Dignidad humana:** la dignidad humana será el límite formal y material de todas las decisiones institucionales; a ella se adhieren, por conexidad, otros principios como libertad, justicia, equidad, responsabilidad, entre otros.
- **Justicia:** que comprende la posibilidad de generar oportunidades de desarrollo y crecimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO. Políticas para la dirección.** La Universidad asume las siguientes políticas:

- **Órganos de gobierno eficientes y transparentes:** con designación, responsabilidades, criterios de elección, participación, formalización de procedimientos claros y transparentes, responsabilidades frente a sus decisiones.
- **Compromisos con los grupos de interés.**
- **Planeación de actividades, ejecución, verificación, control, evaluación y mejoramiento de las mismas.**
- **Difusión institucional de los procesos y procedimientos para implementación y seguimiento.**
- **Corresponsabilidad de los diferentes actores en el proceso de divulgación, reflexión e implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia con posibilidades de seguimiento y sugerencias para el mejoramiento.**

- Corresponsabilidad en el cumplimiento del Buen Gobierno y Transparencia. Todos los miembros de la comunidad educativa son corresponsables en el cumplimiento del Código de Buen Gobierno y Transparencia.
- Ofrecimiento de servicios con calidad.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Direccionamiento del Buen Gobierno institucional.**

Corresponderá 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, entre los cuales se encuentran: cumplimiento integral, transparencia, gestión ética, comunicación y difusión, cumplimiento, satisfacción del cliente o usuario, nivel de relacionamiento con públicos de interés, entre otros, los cuales deberán articularse, en lo posible, con el sistema de gestión por procesos o con un sistema interno de aseguramiento de la calidad.

La Universidad se compromete para que todos sus órganos de gobierno y demás órganos directivos realicen las acciones que permitan una administración legal, ética, eficiente, eficaz, efectiva, competente, íntegra, transparente y responsable en todos los campos de la educación superior, en cumplimiento de la misión y dentro de los parámetros establecidos en el Plan de Desarrollo.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Compromisos con procesos misionales.**

La Universidad se compromete a realizar acciones transparentes en el desarrollo de los procesos misionales de docencia, investigación, extensión y proyección social y los transversales de bienestar institucional y cooperación interinstitucional e internacionalización, incluyendo la gestión administrativa y financiera. Los líderes de cada una de estas funciones serán responsables del incumplimiento de los fines, objetivos y deberes establecidos en la estructura orgánica y los que correspondan al Código de Buen Gobierno y Transparencia y demás reglamentos, esto sin perjuicio de otros cargos de alta dirección en los diferentes niveles de la organización.

**Dentro de lo académico**, la Universidad se compromete con la formación integral y profesional de los estudiantes desde el ofrecimiento de programas académicos de calidad, con registro calificado y condiciones de aseguramiento de la calidad y en perspectiva de acreditación de alta calidad.

**En lo investigativo**, se compromete a buscar soluciones a problemas de la sociedad en las que se adelanten procesos de investigación, en términos de calidad, impacto, pertinencia, ética, sostenibilidad financiera y dentro del respeto por la propiedad intelectual y los derechos de autor, conforme con las leyes que regulan la materia y el Estatuto Interno. La investigación será de calidad, con posicionamiento de grupos, escalafonamiento significativo, investigadores destacados en la comunidad científica, innovación y visibilidad de los productos investigativos.

**En la extensión y proyección social**, la Universidad se compromete con la formación permanente, la difusión de los conocimientos, el intercambio de experiencias, la formación a lo largo de la vida, la gestión del bienestar general de la comunidad y la satisfacción de sus necesidades.

**En bienestar**, se formularán programas que promuevan, con impacto, el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria.

**En cooperación interinstitucional e internacionalización**, se generarán alianzas que permitan el desarrollo de las funciones sustantivas, la visibilidad institucional en otros escenarios y la cooperación en términos de reciprocidad.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. Gestión administrativa eficiente.** La Universidad tendrá una gestión administrativa eficiente, con destinación de los recursos para el objeto institucional, sometida a las leyes en relación con la planeación, la ejecución, el control presupuestal, las inversiones que den seguridad a la Institución, el control sobre los riesgos de inversión, la transparencia contractual y los demás procesos administrativos.

Los recursos se orientarán a requerimientos del talento humano y demás necesidades de bienes y servicios que permitan el cumplimiento del objeto educativo dentro de la misión y la visión. Demostrará condiciones financieras sostenibles y orientadas a lograr el fortalecimiento en condiciones de calidad institucional y de programas, así como en la obtención de los resultados académicos propuestos.

## CAPÍTULO III

### DEL GOBIERNO INSTITUCIONAL

**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Del gobierno de la Institución.** Conforme con el Estatuto General vigente, el gobierno y la dirección misional de la Universidad Católica Luis Amigó corresponden al Consejo Superior como máximo órgano de gobierno de la Universidad y al rector general como primera autoridad ejecutiva.

Los miembros de los órganos de gobierno no tendrán prerrogativas, fueros, privilegios, estabilidad superior e inmunidades en ninguna materia. Quienes estén vinculados laboralmente tendrán los mismos derechos, deberes y garantías establecidas para todos los empleados en la ley, en este Código y en los reglamentos internos.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Del Consejo Superior.** El Estatuto General establece su organización con miembros de pleno derecho y representaciones estamentarias. Son miembros de pleno derecho, el Superior Provincial de la Provincia de San José, quien es su presidente; los representantes del gobierno provincial y el representante del arzobispo de Medellín, dado el carácter católico reconocido mediante el Decreto Arzobispal 062 de mayo 13 de 1993.

Son representaciones estamentarias: el representante de los directivos académicos, los de los docentes, estudiantes, graduados; todos estos elegidos de manera democrática y directa por cada uno de los estamentos conforme con los procesos electorales determinados internamente.

El representante del sector productivo es elegido por el gobierno provincial.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Calidades, designación, período, vacancias, representación, presidencia y quórum, responsabilidad, sesiones, acuerdos y actas, honorarios.** El Estatuto General prescribe lo nominado en este artículo en su Título Cuarto u otro que llegue a modificarlo. El Consejo Superior respeta y se ciñe estrictamente a lo que en esta materia establezca el Estatuto General y demás normas legales o internas.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Reglamento interno del Consejo Superior.** El Consejo Superior adopta su propio reglamento interno, el cual se regirá de la siguiente manera:

#### A. Principios

1. **Eficacia:** significa hacer las cosas bien con el fin de lograr el cumplimiento de las metas y objetos institucionales.
2. **Transparencia:** implica la toma de decisiones con criterio de probidad, calidad y lealtad institucional de acuerdo con su misión, su visión, sus objetivos y principios.

3. **Conocimiento:** implica que las decisiones se tomen con el pleno conocimiento de los proyectos, lineamientos, políticas, argumentos y demás razones que les den soportes científicos, académicos o de otra naturaleza.
4. **Pertinencia:** el análisis de los diferentes asuntos se realizará consultando los intereses de la Institución, en coherencia con su ser y deber ser, en términos de planeación y desarrollo, por encima de intereses particulares.
5. **Conveniencia:** en todo caso, el Consejo Superior tendrá presentes las necesidades reales de la Institución, consultando los medios externo e interno para que los proyectos de decisiones no sean ajenos a la realidad.
6. **Legitimidad:** las decisiones deberán tomarse en términos de mayor consenso con el fin de ganar en legitimidad frente a la comunidad institucional.
7. **Participación democrática:** en el Consejo Superior están representados los diferentes estamentos de la Institución, quienes, desde la participación y el consenso democrático, tomarán las decisiones que contribuyan al crecimiento y el fortalecimiento institucional.

**Parágrafo:** se entienden incorporados también los demás principios establecidos en el Capítulo II de esta disposición.

- B. Convocatoria:** el Consejo Superior será convocado por el presidente o por el rector general. Dicha convocatoria se realizará por cualquier medio, indicando con precisión lugar, fecha y hora y los temas que se tratarán. Se adjuntará también la información que sea indispensable con el fin de que sea analizada previamente por los consejeros, para que expresen sus apreciaciones al respecto. De conformidad con las normas que regulan el régimen de las sociedades, con aplicación análoga, también podrá ser convocado por el revisor fiscal, cuando considere que se han presentado irregularidades, situaciones imprevistas o urgentes que deba poner en conocimiento, con el fin de buscar los correctivos inmediatos (Arts. 181 y 423 del Código de Comercio); esto siempre que los convocantes hayan omitido su solicitud.

Por regla general, también podrá ser convocada por el Ministerio de Educación Nacional en ejercicio de su función de vigilancia y control (Ley 1740 de 2014) u otros órganos que lleguen a constituirse de conformidad con la ley.

- C. Sesiones:** el Consejo Superior tendrá dos tipos de sesiones:

1. **Ordinarias:** con la periodicidad que se establece en el Estatuto General.
2. **Extraordinarias:** las cuales se realizarán por convocatoria del presidente o del rector general cuando sea perentoria la toma de una decisión o el análisis de un asunto que requiera el trámite de urgencia, con el fin de dar solución a un problema o situación cuya demora implicaría perjuicios para la Institución. El revisor fiscal podrá también hacer la convocatoria en los términos ya expresados anteriormente.

Dichas sesiones podrán ser a su vez:

1. **Presenciales:** para lo cual se requiere un quórum deliberatorio superior a la mitad de sus miembros (Art. 23, E.G.).
  2. **No presenciales:** a través de cualquier medio tecnológico o virtual de las cuales se dejará constancia inequívoca de la citación, participación de cada uno de los miembros, sentido de la participación y decisión por mayor consenso. El secretario general proyectará el acta respectiva y la presentará al Consejo Superior para su aprobación (Parágrafo Art. 23, E.G.).
  3. **Mixta:** podrá ser en parte presencial, cuando concurren al menos la mitad de sus miembros al lugar en el cual se desarrollará la sesión, siempre con la presencia de su presidente. Los demás miembros que no puedan concurrir deberán anunciarlo al menos con 24 horas de antelación a la misma y manifestar su intención de participar haciendo uso de la conectividad e interactividad, con la ayuda de las tecnologías. Para este caso su presencia por estos medios será válida para todo lo pertinente (También en los términos establecidos en el Parágrafo del Art. 21, E.G.).
- D. Desarrollo de las sesiones:** las sesiones del Consejo Superior se desarrollarán de acuerdo con el orden del día previamente conocido por los consejeros; no obstante, este podrá ser modificado en la misma sesión. Cuando el Consejo Superior lo estime conveniente y con el fin de ser ilustrado de manera suficiente podrá solicitar la asistencia de expertos o de los empleados de la Universidad que, en razón de las responsabilidades asignadas dentro de la misma, deban subsanar dudas y dificultades en la comprensión de los asuntos tratados.
- E. Comisiones accidentales:** con el fin de facilitar el estudio y el trabajo de los miembros del Consejo Superior, se podrán constituir comisiones accidentales, conformadas al menos por dos miembros que vinculen miembros del Consejo Superior, empleados o profesionales externos, con el fin de realizar análisis previos e ilustrar con conceptos a los miembros del máximo órgano colegiado sobre la realidad, conveniencia, pertinencia de proyectos y programas, informes de auditorías, entre otros. En la constitución de la comisión se indicará conformación, tema, duración de la comisión, presentación de informes y recursos, si se necesitaren. Ningún empleado de la Institución podrá entorpecer ni desconocer el trabajo asignado a los comisionados y deberá permitir el desempeño de su labor sin contratiempos ni acciones u omisiones dilatorias, so pena de investigación disciplinaria.
- F. Quórum:** el Consejo Superior deliberará, aprobará y decidirá con base en los siguientes quóruns: (último inciso Art. 21, E.G.).
1. **Deliberatorio:** es el requerido para deliberar y se constituye con el número de consejeros que se hacen presentes para la instalación válida de la sesión. Conforme con el Estatuto General, constituye quórum deliberatorio la mitad más uno de los consejeros acreditados.

2. **Decisorio:** es el quórum requerido para tomar una decisión y lo constituye la mitad más uno de los miembros asistentes al Consejo Superior.
3. **Aprobatorio:** es el quórum requerido para aprobar válidamente una decisión. Algunas decisiones implicarán que la decisión se tome por:
  - Mayoría simple: implica la mayoría de votos del total de asistentes.
  - Mayoría absoluta: implica la mitad más uno de los consejeros.

Se decidirán mediante este quórum: la elección de rector general, la elección de representante legal suplente, la ratificación de rectores de seccionales, la elección de revisor fiscal, la expedición del Estatuto General y los reglamentos o sus modificaciones. Esto para ganar en legitimidad y mayor consenso de la decisión.

**G. Votación:** la votación de las diferentes propuestas, sometidas a consideración del Consejo Superior, podrá realizarse de la siguiente manera:

1. **Voto nominal y público:** es el que expresa cada uno de los consejeros de manera pública, lo cual permite individualizar la decisión, a pesar de que ésta sea de orden colegiado.
2. **Voto secreto y escrito:** es el que expresa cada uno de los consejeros de manera secreta, lo cual no permite individualizar la decisión, y se expresa de manera escrita siguiendo los procedimientos de escrutinio internos.

Los diferentes asuntos se podrán decidir mediante voto por mayoría simple, mayoría absoluta o por mayoría calificada, según su trascendencia, salvo que existan regulaciones expresas para ciertas decisiones.

El voto podrá ser aprobatorio, disidente, nulo, en blanco o abstención.

**Parágrafo:** se requiere voto favorable del presidente del Consejo Superior, tal como lo prescribe el Estatuto General para expedir y modificar el Estatuto General o los reglamentos, de conformidad con el inciso tercero del Parágrafo del Artículo 25 del Estatuto General.

**H. Delegaciones y autorizaciones:** el Consejo Superior podrá delegar en el rector responsabilidades que permitan facilitar la celeridad de los procesos institucionales, salvo las que tengan que ver con la aprobación o modificación de estatutos y reglamentos, las de nombramientos que exijan la competencia del Consejo Superior, las de control y supervisión de la gestión, de modificación de la estructura orgánica, y otras que por su relevancia no deban delegarse y que serán analizadas en cada oportunidad. Cualquier delegación deberá ser por escrito, mediante Acuerdo Superior, con especificación de la materia y su duración en el tiempo.



Por mayoría simple, el Consejo Superior concederá, cuando considere pertinente, las autorizaciones que solicite el rector general, de conformidad con el Estatuto General.

En cualquier tiempo, el delegante podrá reasumir la competencia y revisar los actos expedidos por el delegatario.

- I. **Impedimentos y recusaciones:** las decisiones de los miembros del Consejo Superior deberán fundamentarse en criterios de lealtad, probidad, transparencia y ética y estarán direccionadas hacia la búsqueda del bienestar institucional, por fuera de los intereses particulares. En el Consejo Superior se podrán dar dos mecanismos de probidad de sus miembros:
  1. **Impedimento.** Será aquel que alega de manera personal cada uno de los miembros del Consejo Superior, cuando en su fuero interno y por los preceptos de la ética o la ley considere que no es apto para tomar una decisión frente a un cierto tema. Esto por razones de conflicto de intereses, prejuzgamiento, animadversión u otros que considere que no garantizan una decisión transparente o adecuada.
  2. **Recusación.** Será aquella que alega cualquier miembro de la corporación en contra de uno de sus integrantes cuando, de manera probada, considere que el recusado no puede de manera idónea, ética o legal tomar una decisión institucional, por conflictos de intereses u otras razones que pongan en duda la legitimidad de la decisión.

**Parágrafo:** los impedimentos, recusaciones u otros conflictos de intereses se tramitarán en la misma sesión o con anterioridad al análisis y toma de decisiones. Quien recuse deberá presentar las pruebas sumarias que considere pertinentes, al igual que quien se declara impedido. Quien alegue también conflictos de intereses de algún consejero, en relación con lo establecido en el régimen de inhabilidades o incompatibilidades, deberá presentar las pruebas correspondientes. En todo caso, se garantizará al implicado el debido proceso, permitiendo el derecho de contradicción. Escuchadas las partes, se someterá a votación dentro de la sesión, declarando la recusación, impedimento u otro conflicto de intereses por mayoría simple.

- J. **Funciones de elección y ratificación:** corresponde al Consejo Superior la elección de:
  1. **Rector general y representante legal:** será elegido de terna presentada conforme con lo que establece el Estatuto General. Deberá cumplir con lo siguiente:
    - La terna deberá ser presentada de manera oficial, por escrito, por el órgano al que corresponda, de conformidad con lo prescrito en el Estatuto General en relación con los requisitos y calidades.

- El Consejo Superior debe ser informado con amplitud sobre las hojas de vida de cada uno de los candidatos.
  - Si hubiere abstenciones o votos en blanco, no se sumarán al que tenga mayor votación.
  - Quien sea elegido como rector general deberá expresar su consentimiento de aceptación.
  - Elegido el rector general, será notificado por la Secretaría General al Ministerio de Educación Nacional para su inscripción.
2. **Representante legal suplente:** se ceñirá conforme a lo establecido en el Estatuto General. Estará sometido a las inhabilidades e incompatibilidades propias de los miembros del Consejo Superior. El Consejo Superior lo elegirá previa propuesta realizada por el rector general (Art. 36, literal v, E.G.).
  3. **Revisor fiscal:** será elegido conforme al Estatuto General y con las restricciones establecidas en la ley y en el mismo Estatuto. (Art. 36, literal w, E.G.).
  4. **Ratificación de rectores de seccionales previo nombramiento realizado por el rector general:** los rectores de seccionales serán nombrados por el rector general y ratificados por el Consejo Superior. Estarán sometidos a las inhabilidades e incompatibilidades propias de los miembros del Consejo Superior. En caso de no ser ratificado por el Consejo Superior, con razones de fondo, el rector general deberá proponer nuevos candidatos (Art. 36 literal u, E.G.).
- K. Actas, Decisiones y notificaciones:** de cada sesión del Consejo Superior se dejará constancia en un acta, que tendrá una secuencia numérica anual. De igual manera, las decisiones se expresarán mediante acuerdos superiores, como expresión colegiada, que se numerarán consultando la fecha de la sesión. Las decisiones que emanen del Consejo Superior serán notificadas por el secretario general a los diferentes estamentos institucionales, en cuanto no contengan reserva.

Quien no esté de acuerdo con una decisión deberá salvar su voto indicando las razones por las cuales no se une a la misma. En tal sentido, se dejará constancia en el acta, con el fin de salvar responsabilidades, considerando que los miembros del Consejo Superior son responsables en razón de las decisiones tomadas en el máximo órgano colegiado, de conformidad con la ley y el Estatuto General.

Corresponde al secretario general, quien actúa en calidad de secretario del Consejo Superior, la realización de las actas, la proyección de los acuerdos y la notificación de las decisiones ante la Institución o los entes a los que corresponda.

- L. **Lugar de sesión:** el Consejo Superior podrá sesionar válidamente en cualquiera de sus sedes o lugares próximos a aquellos en los cuales presta sus servicios educativos o en aquellas que sean de la Congregación de Religiosos Terciarios

Capuchinos que estén disponibles para la Institución. Excepcionalmente, el rector o el presidente del Consejo Superior podrán sugerir otros lugares que permitan realizar el trabajo en condiciones de idoneidad y eficacia.

- M. Iniciativa para presentar propuestas de acuerdos superiores:** tendrán iniciativa para presentar acuerdos superiores: el rector general, y en ausencia de éste el representante legal suplente; cualquiera de los miembros del Consejo Superior; el secretario general; el revisor fiscal en los asuntos de su competencia. Cualquiera otra instancia de la Institución deberá hacerlo por intermedio de cualquiera de los acá mencionados, siempre que no haya colisión de intereses.
- N. Citaciones de control institucional:** El Consejo Superior en pleno, o cualquiera de sus miembros, podrá citar, para efectos de control institucional, por cualquiera actuación que deba ser aclarada y que ponga en riesgo la ética, la legalidad, el cumplimiento de los fines institucionales, desconozca los procesos, procedimientos o competencias internas, ponga en entredicho el buen nombre institucional, o deban resolver inquietudes, por acciones u omisiones, a cualquier empleado de la Institución que tenga responsabilidades de dirección, confianza o manejo. El citante podrá establecer el cuestionario que deba resolver el citado con el fin de ilustrar al Consejo Superior, endilgar responsabilidades éticas, legales o reglamentarias y proponer las formas de subsanación. Será obligatoria la comparecencia, salvo fuerza mayor o caso fortuito, situación en la cual se reprogramará una nueva fecha.
- O. Renuncias:** cualquier renuncia que presente alguno de los miembros del Consejo Superior o el rector general, deberá presentarse por escrito ante el presidente del Consejo Superior, quien deberá dar respuesta de manera escrita y oportuna.

## **ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. Prohibiciones y deberes de los miembros del Consejo Superior.**

### **A. Se prohíbe también a los miembros del Consejo Superior:**

1. Proponer hojas de vida para cargos dentro de la Universidad en aquellos de dirección, confianza, manejo, con funciones de representación, administración, decisión, en los lazos de cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos, hermanos, padres, abuelos, tíos, sobrinos, primos, yernos o nueras. Queda prohibido todo acto de nepotismo entre los miembros del Consejo Superior y la Universidad en estos niveles de la dirección. Se exceptúa cuando la participación se realice mediante convocatorias que garanticen una elección justa, equitativa, transparente y objetiva.
2. Proponer contratos por sí o por interpuesta persona en los que los miembros del Consejo Superior tengan acciones o derechos en empresas de bienes o servicios. Se excluye la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, en las que sus representantes no actúan como miembros a título personal, ni con fines de lucro personal, dentro de las restricciones y límites que establecen las leyes.

3. Proponer dádivas para los miembros del Consejo Superior que no se compezequen con el ejercicio digno, simple, austero y decoroso de sus funciones.
4. Actuar representando intereses personales o de instituciones de las cuales hagan parte, en cuanto genera colisión de los mismos.
5. Otras que afecten la ética, la confianza y la transparencia de los procesos y decisiones.

**Parágrafo.** Ninguno de los miembros del Consejo Superior podrá tener lazos de consanguinidad o parentesco con el rector general y el representante legal, principal o suplente en los siguientes niveles: padres, hijos, hijastros, padrastrros, hermanos, tíos, sobrinos, primos, yernos, nueras o suegros; dichos miembros estarán inhabilitados para decidir sobre cualquier situación que beneficie a estos.

#### **B. Son deberes de los miembros del Consejo Superior:**

1. Cumplir la ley, el Estatuto General, los reglamentos internos, sus propias decisiones, acuerdos, lineamientos y políticas.
2. Actuar con ética y lealtad en sus decisiones.
3. Asistir a las reuniones programadas para el Consejo Superior. Quien no asista por más de tres veces en una misma anualidad, sin causa justificada, será excluido de la corporación, según notificación que realice la Secretaría General a la plenaria de la sesión, para lo cual se tomará la decisión por mayoría simple, misma que será notificada al consejero respectivo.
4. Es deber de los miembros del Consejo Superior denunciar cualquier irregularidad, anomalía, falta a la ética, comisión de conducta antirreglamentaria o violatoria de la ley, de las cuales tenga conocimiento, sobre los miembros de los órganos de gobierno de la Institución o cualquiera de los que tenga dentro de ella funciones de dirección, administración o gran responsabilidad. La denuncia deberá hacerla ante el Consejo Superior si el endilgado fuere el rector general, representante legal o consejeros, rectores de seccionales, revisor fiscal o ante el rector general si fueren conductas de empleados de la Institución, en cualquiera de los niveles. La omisión de denuncia por parte de los miembros del Consejo Superior será investigada y sancionada conforme con esta disposición, considerando que es un deber reglamentario.
5. Realizar al menos una vez al año, y preferiblemente en la última sesión, procesos de evaluación frente a su desempeño en la anualidad, procedimientos, toma de decisiones, eficacia del Consejo Superior, cualificación y necesidades de formación, desempeño satisfactorio como órgano de gobierno, evaluación de la gestión rectoral y propuestas de

mejoramiento y correctivos; responsabilidad que se asigna a la Secretaría General.

6. Acompañar permanentemente la gestión del rector general, solicitar los informes y rendición de cuentas periódicas; vigilar la liquidez financiera de la Institución con miras a garantizar su sostenibilidad y desarrollo.
7. Defender permanentemente la filosofía institucional y que las actuaciones de los miembros de la comunidad universitaria sean conformes con esta.
8. Salvaguardar el patrimonio institucional, exigir los controles y garantías, auditar la ejecución presupuestal, velar por la recta destinación de los excedentes, orientados todos al cumplimiento del objeto educativo, buscando su crecimiento, consolidación, viabilidad y sostenibilidad financieros.
9. Las demás que se establezcan en la Ley, el Estatuto General y los reglamentos internos o que sean inherentes a sus responsabilidades.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. Responsabilidades disciplinarias y éticas de los miembros del Consejo Superior.** Los miembros del Consejo Superior serán responsables ética, legal y disciplinariamente por violación al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, prohibiciones, por el incumplimiento de los preceptos que regulan la profesión, violación a la reserva institucional, realización de hechos con connotación penal, conducta de acoso laboral, entorpecimiento de la gestión de supervisión y control, mal manejo de la información, y otras que pongan en duda la honorabilidad, ética y transparencia para el desempeño de su función de miembro del Consejo Superior.

Cuando alguien considere que un miembro del Consejo Superior ha incurrido en alguna de las faltas contra la ética, la ley, los reglamentos, deberá informarla al presidente del Consejo Superior. Este seguirá el siguiente procedimiento:

El presidente se informará del apoyo jurídico de la Institución para realizar las indagaciones preliminares, las cuales se realizarán en un término de cinco (5) días hábiles. Si existiera el mérito, se conformará una comisión accidental investigadora con al menos dos miembros del Consejo Superior y el apoyo técnico de la Secretaría General. Como medida preventiva se suspenderá al corporado de su calidad de miembro del Consejo Superior mientras avanza la investigación. La comisión investigadora elevará pliegos al consejero con indicación de hechos, normas, si las hubiere, pudiendo ser de naturaleza ética, pruebas, indicando día y hora de la diligencia de descargos. Llegado el día y la hora se escuchará en descargos pudiendo aportar pruebas. Si no compareciere a la diligencia con justa causa, se iniciará la misma declarándolo ausente. Si hay excusa suficiente se reprogramará nueva fecha dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Transcurridos los descargos se practicarán pruebas oficiosas o a petición de parte dentro del término de tres (3) días, las cuales se colocarán a disposición del investigado por dos (2) días para su oposición. Posteriormente se emitirá acuerdo debidamente motivado, el cual será presentado al pleno del Consejo Superior para su aprobación o no. La sanción podrá ser: amonestación pública con anotación en su hoja de vida, suspensión hasta por cinco sesiones, exclusión definitiva del Consejo Superior. Esta última podrá implicar también inhabilidad para ocupar cargos o dignidades de representación dentro de la

Universidad Católica Luis Amigó. Aprobada la decisión por el Consejo Superior, esta será notificada personalmente por cualquier medio o haciendo uso de las formalidades establecidas en las leyes. Contra el acuerdo sancionatorio procederá el recurso de reposición, que deberá ser interpuesto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, de manera sustentada, y el cual será resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Contra esta última decisión no procede recurso alguno. Si la falta tiene implicaciones penales, la Secretaría General, de manera oficiosa, colocará la denuncia ante la justicia ordinaria.

Si se tratare de diferencias personales que tocan con el respeto personal y que imposibilitan la buena marcha del Consejo Superior, el presidente de este Consejo aplicará la debida mediación o conciliación de posiciones para restaurar el buen clima de trabajo. Si esto fuera imposible podrá retirar el derecho de palabra al responsable por la respectiva sesión o hasta tres sesiones, o podrá ordenar el retiro del mismo de dicha sesión.

Lo prescrito anteriormente en este artículo se aplicará “mutatis mutandi” dentro del Consejo Académico.

Cuando se traten de diferencias con el rector general y representante legal que impliquen control disciplinario, ético, o relacionado con la supervisión de su gestión, se procederá a solicitar a este que presente un informe con argumentos y pruebas, en ejercicio del derecho de contradicción, frente a cualquier requerimiento que realice el Consejo Superior en estas materias. El rector y representante legal podrán expresarse personalmente y si consideran pertinente podrán auxiliarse de un abogado. Escuchado el rector, se procederá en un término de diez (10) días hábiles a la práctica de pruebas por parte del Consejo Superior, quien constituirá una comisión accidental para su recaudo, valoración y presentación ante el pleno de la sesión, la misma que podrá aceptarlos o solicitar ampliación o aclaración. Las mismas serán conocidas por el rector para su oposición, u otras, si lo considera pertinente, hasta por el término de cinco (5) días hábiles. Después del período de pruebas, el Consejo Superior proferirá una decisión que podrá ser absoluta, inhibitoria o sancionatoria, tal como: llamado de atención, llamado de atención con anotación en su hoja de vida, suspensión del cargo hasta por un máximo de dos (2) meses, y las demás que se establezcan en el Estatuto General, incluyendo la remoción del cargo. La decisión podrá ser objeto de recurso de reposición, que se interpondrá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y deberá ser resuelto dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes. Ningún proceso contra el rector podrá durar más de dos (2) meses calendario. El mismo procedimiento se aplicará para los rectores de seccionales.

Se advierte que los miembros del Consejo Superior serán responsables por sus decisiones, en cuanto afecten el buen desarrollo y sostenibilidad Institucional, tal como lo prescribe la Ley 1740 de 2014.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO. Rendición de cuentas.** El Consejo Superior, conforme con el Decreto 1330 de 2019 y demás legislación complementaria, establecerá mecanismos de rendición de cuentas como una expresión de transparencia, responsabilidad, mejoramiento, planeación y direccionamiento estratégico.

La rendición de cuentas es el mecanismo ordenado y planeado que tendrá la Universidad para que quienes tengan responsabilidades de alta dirección, respondan ante sus públicos internos y externos por la gestión realizada, los indicadores logrados, la consecución de metas, en perspectiva de crecimiento, desarrollo y proyección institucional. Fortalecerá a la Institución en sus procesos de evaluación, mejoramiento y toma de decisiones.

La Universidad Católica Luis Amigó rendirá cuentas, de manera oportuna y transparente, sin dilaciones ni encubrimientos, al gobierno provincial de la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, mentora y orientadora de la Institución, a quienes ejercen la vigilancia de la educación superior, órganos de control, autoridades administrativas y judiciales, públicos internos y la sociedad en general, representada también por sus grupos de interés.

La rendición de cuentas será establecida en la Universidad Católica Luis Amigó para todos los actores que participen en el direccionamiento estratégico de la Institución, o que tengan responsabilidades de administración de bienes y servicios, proyección y desarrollo de funciones sustantivas, apoyo estratégico; empleados de dirección, confianza, manejo y alta responsabilidad. Este informe deberá generar confianza entre los directivos de la Institución y los públicos a los cuales se orienta y servirá también como elemento de evaluación de la gestión de los directivos.

Servirá también para alinear los proyectos institucionales y los planes de acción en los niveles que correspondan y permitirá tener conocimiento de la información con el fin de tomar decisiones acertadas que permitan la eficiencia y la eficacia en todos los niveles de la Universidad. La rendición de cuentas fortalecerá el sentido de la organización dado su carácter de Institución de educación superior, y permitirá la interlocución directa entre los que tienen funciones de responsabilidad, con el Consejo Superior, los diferentes estamentos y la sociedad.

Para ello, de manera oficiosa, el Consejo Superior como corporación colegiada convocará cuando lo considere conveniente a las sesiones al rector general, vicerrectores, directores, decanos, coordinadores, coordinadores de unidades de apoyo y otros que considere pertinentes, con el fin de que informen de manera transparente sobre sus ejecutorias o no en relación con los programas, proyectos, tareas que deben desarrollarse al interior de cada una de estas unidades, sus resultados, incumplimientos, evaluación y la posibilidad de proponer acciones correctivas o sanciones. A partir de la aprobación de esta disposición, el Consejo Superior establece:

1. Citación periódica: cuando lo considere conveniente, para informes de rendición de cuentas a los indicados en el párrafo anterior. El informe deberá contener responsables, tareas proyectadas, tareas realizadas, tareas incumplidas, indicadores de cumplimiento, justificación para el incumplimiento, compromisos, acciones de mejora y resarcimiento, cronograma y autoevaluación de la gestión, entre otros aspectos. El informe deberá estar alineado conforme con el sistema de gestión, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo, el Plan de Acción Institucional, los planes operativos, y al final contribuir a los modelos de autoevaluación, o según otros lineamientos que pueda orientar la Dirección de Planeación.

2. Presentada la rendición de cuentas, el Consejo Superior deberá realizar las observaciones que considere pertinentes y proponer mecanismos de cumplimiento y compromiso por parte de la unidad respectiva. Cuando sea notorio el incumplimiento, el Consejo Superior podrá hacer los llamados de atención respectivos y determinar una moción de censura al empleado correspondiente con el fin de que el rector, en calidad de nominador, tome las decisiones que considere más pertinentes para el buen desarrollo de la Universidad, incluyendo la recomendación de retiro.
3. Los informes de rendición de cuentas serán allegados al menos cinco (5) días antes de su presentación a la Rectoría, quien los remitirá a los consejeros previamente para su lectura y análisis. Estos informes se anexarán en las actas del Consejo Superior.
4. El rector general presentará anualmente su informe de rendición de cuentas ante el Consejo Superior y estará disponible en los términos que exijan las normas para las entidades que realizan vigilancia y control.
5. El Departamento de Gestión Humana y la Dirección de Planeación de la Institución crearán mensualmente un espacio para rendición de cuentas, según programación que se elaborará anualmente y de la cual se dejarán las constancias de la presentación, observaciones del auditorio y compromisos de mejoramiento.
6. La Dirección de Planeación actualizará la estructura de los informes de rendición de cuentas con el fin de orientar a las personas en su elaboración y presentación.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. Portal de transparencia en contratación.** Con el fin de garantizar la transparencia en la contratación, la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas establecerá en el sitio web un espacio para la exposición de la contratación de la Institución. En ella aparecerán:

1. Tipo de contrato, suscribientes, valor del contrato, objeto del contrato y duración.
2. Se mantendrá el histórico de los contratos para provisión de bienes y servicios.
3. Si los contratos fueron cumplidos adecuadamente o las observaciones de incumplimiento.
4. La Vicerrectoría Administrativa y Financiera alimentará el portal y el revisor fiscal auditará permanentemente que lo que allí se informa corresponda con la realidad.

**Parágrafo:** esto aplicará para proveedores de bienes y servicios en contratos superiores a 10 SMMLV. No se incluyen contratos laborales de la Institución.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. Solicitud de auditorías.** De manera oficiosa, el Consejo Superior podrá solicitar la realización de auditorías internas en cualquiera de los niveles con el fin de tener certeza frente al cumplimiento de las políticas, lineamientos, normas, procedimientos, y aún frente a la correcta destinación de los recursos. La misma podrá ser solicitada con entidades externas, con tal propósito. Para ello solicitará los



recursos internos que sean indispensables. Los resultados de las mismas serán dados a conocer siempre al Consejo Superior.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. Cualificación institucional.** 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.
- La formación podrá ser presencial o virtual. En los casos del Consejo Superior y Académico, se realizará en lo posible durante la primera sesión de cada año calendario, con el fin de inducirlos o reinducirlos permanentemente en los temas fundamentales de la Universidad.
- El Departamento de Gestión Humana custodiará las memorias de cada capacitación y tendrá el registro de la misma y de las personas beneficiadas.
- Cuando ingresen nuevas personas al Consejo Superior o para desempeñar cargos de dirección, responsabilidad o administración, se deberá asegurar la formación en estos temas dentro de los dos (2) meses siguientes a su posesión o inicio de la labor.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. Seguridad y transparencia en la salvaguarda de la información.** La Universidad proveerá permanentemente mecanismos de salvaguarda de la información y de las personas. La información institucional será custodiada y protegida conforme con las reglas de la archivística, procesamiento, custodia y circulación de la información, con archivos siempre completos y disponibles en razón de las necesidades de la circulación y con las restricciones de ley, para garantizar la integridad documental, su fidelidad cuando se trate de medios digitales, la reserva y la protección que deba guardarse frente a la información institucional y de las personas, Habeas Data. Los miembros de consejos y comités deberán mantener estricta reserva sobre los temas tratados en los mismos, para no afectar procesos institucionales o afectar al nombre de las personas, so pena de investigación disciplinaria. El Departamento de Gestión Humana garantizará la formación de todos los empleados en Habeas Data.

Existirá una gestión de la información, desde la Dirección de Planeación, que determinará fuentes, procesos, herramientas y usuarios que, articulados entre sí, posibiliten y faciliten la recopilación, divulgación y organización de la misma, con fines de planeación, monitoreo, evaluación y toma de decisiones.

En todo caso, la información siempre será específica y fiel a la realidad y actualizada con todos los sistemas nacionales de información de la educación superior.

La Universidad cuenta con políticas de seguridad de la información y otros asuntos derivados para su adecuada implementación y mejoramiento. Para ello establece acuerdos de confidencialidad, identifica los riesgos relacionados con terceros, establece el uso adecuado de los activos y control de acceso, reglamenta el uso de redes de datos, correos electrónicos, recursos tecnológicos, protección y ubicación de los equipos, segregación de funciones, protección contra software malicioso, copias de respaldo, controles al intercambio de información, gestión de contraseñas de usuarios, identificación de requerimientos de seguridad, entre otros. Todo lo anterior corresponderá en su implementación y desarrollo a quien concierna según la estructura orgánica.

Ninguna unidad o persona podrá retener documentos que deban reposar en la Oficina para la Administración de Documentos, tales como: actas, convenios, contratos, documentos que tengan relevancia jurídica, comunicados, entre otros. Será causal disciplinaria la retención de documentos, máxime si quien la custodia tiene responsabilidades de dirección, confianza, manejo o administración dentro de la Universidad.

Frente a los convenios y contratos, la Secretaría General podrá ordenar a quien corresponda el archivo correspondiente lo que deberá hacerse de manera inmediata a la firma de quienes lo suscriban.

**Parágrafo 1.** Se prohíbe a los empleados hacer uso de la información institucional con fines o intereses particulares. En razón del cargo no podrán hacer uso de la misma, cuando estén obligados a mantener la confidencialidad y reserva.

**Parágrafo 2.** En razón de la estricta protección de la información de las personas, información sensible y semiprivada, a quienes se les haya otorgado el acceso, correlativamente, tendrán el deber de custodia y protección y por ende, no podrán utilizarla para fines diferentes a los autorizados, sin el consentimiento expreso de sus titulares y sin perjuicio de los derechos que estos tienen para revocar o suprimir la información.

**Parágrafo 3.** Ningún empleado deberá tener acceso a la información institucional o de las personas que no sea inherente sustancialmente a las responsabilidades asignadas de su cargo. El empleado que tenga accesos institucionales a información sensible, por ninguna razón podrá compartir su usuario y contraseña con su personal de apoyo.

La Secretaría General, con las unidades de la Oficina para la Administración de Documentos y el oficial de protección de datos tomarán las medidas correspondientes para garantizar la protección del Habeas Data.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. Solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos.** El Estatuto General establece los mecanismos de solución de controversias cuando se trate de problemas hermenéuticos en relación con la interpretación de normas estatutarias, ambiguas u oscuras.

Cuando se trate de conflictos de intereses entre los miembros del Consejo Superior, este órgano de gobierno nombrará una comisión accidental, la cual siempre estará dirigida por el secretario general, quien presentará al pleno del Consejo Superior un informe en relación con:

- La existencia o no de los hechos que configuran o no el conflicto de intereses.
- La exposición de motivos para tomar una u otra opción.
- La presentación al Consejo Superior para que apruebe o desapruebe la ponencia, lo cual deberá hacerse por mayoría simple de votos.

Cuando se trate de conflictos entre los actores de la comunidad institucional, se procurarán los acercamientos entre estos, haciendo uso de métodos alternativos como la mediación y la amigable composición, entre otros. La aplicación de las sanciones disciplinarias será la última "ratio", lo cual incluirá la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria cuando se trate de conductas que tengan connotación penal o de otra índole.

Tendrán competencia:

La Dirección de Bienestar Institucional o quien ésta delegue en su unidad, cuando se trate de conflictos entre empleados y estudiantes, y entre los mismos estudiantes; siempre y cuando estos pertenezcan a diferentes facultades. Cuando pertenezcan a una misma facultad, con los programas de pregrado y posgrado adscritos, el competente será el decano o quien haga sus veces.

El Departamento de Gestión Humana, en los casos entre empleados, empleados y docentes.

En los centros regionales será el director del centro regional o, en su defecto, el coordinador de Bienestar Institucional, o quien haga sus veces.

Los competentes realizarán un acercamiento entre las partes, propondrán fórmulas de arreglo, podrán solicitar ayuda de profesionales especializados, consignarán los compromisos en un acta que será suscrita por todos los partícipes en la diligencia. Se dejará constancia que el incumplimiento de lo pactado activará subsidiariamente el régimen disciplinario establecido particularmente para cada caso y la posibilidad de activar la justicia ordinaria.

Todos los procesos de solución de conflictos serán registrados en cada una de las unidades competentes, con sus evidencias, actas, compromisos y sistematización de los

mismos en relación con los actores, objeto, fecha, compromisos, número de acta, los cuáles serán auditados aleatoriamente por la Secretaría General.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. Del rector general y representante legal, rectores de seccionales.** Conforme con el Estatuto General, el rector general es el representante legal y primera autoridad ejecutiva de la Institución. La misma norma establece las calidades, inhabilidades, incompatibilidades, forma de elección, remoción, dedicación, ausencia, funciones, delegación y actos. También se refiere a los rectores de seccionales en relación con sus calidades, inhabilidades, carácter, dedicación, ausencia y funciones.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Prohibiciones y deberes del rector general, representante legal y rectores de seccionales.**

**A. Se prohíbe a estos:**

1. Contratar para cargos dentro de la Universidad en aquellos de dirección, confianza o manejo, con funciones de representación, administración, decisión, en los lazos de cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos, hijastros, hermanos, padres, abuelos, tíos, sobrinos, primos, yernos o nueras. Queda prohibido todo acto de nepotismo entre los miembros del Consejo Superior, el rector general y la Universidad en estos niveles de la dirección.
2. Proponer contratos por sí o por interpuesta persona en los que el rector tenga acciones o derechos en empresas de bienes o servicios. Se excluye la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, en la que sus representantes no actúan como miembros a título personal, ni con fines de lucro personal, dentro de las restricciones y límites que establecen las leyes.
3. Proponer dádivas para los miembros del Consejo Superior que no se compadezcan con el ejercicio digno, simple, austero y decoroso de sus funciones.
4. Recibir dádivas que permitan inferir la falta de transparencia en la asignación de los contratos institucionales. No podrá suscribir ningún contrato que no tenga revisión jurídica previa por parte de la unidad encargada o de profesionales en la materia.
5. Generar nóminas paralelas que permitan inferir la desviación de recursos innecesarios en contratos de asesorías, consultorías u otros, con el fin de beneficiar a personas o entidades.
6. Realizar acciones que pongan en tela de juicio su honorabilidad, transparencia, ética y decoro en el ejercicio de sus funciones.
7. Realizar donaciones, constituir usufructos gratuitos o comodatos sobre bienes de la Institución en contravención a los principios de salvaguarda del patrimonio institucional, salvo lo que permite el Estatuto Tributario frente a otras entidades del Régimen Tributario Especial que desarrollen las actividades “meritorias” allí definidas. Cuando se trate de hacer donaciones de bienes

muebles bajados de inventarios, deberá solicitarse autorización al Consejo Superior cuando estos tengan un valor de rescate significativo.

8. Constituir o apoyar la creación de empresas por fuera del objeto social de la Universidad con recursos institucionales que permitan inferir la desviación de los recursos en otro objeto.
9. Constituir beneficios para sí mismo diferentes a los que implica el ejercicio decoroso, digno y austero del cargo. Cualquier incremento salarial que establezca el rector para sí mismo, que sea superior al incremento anual que realiza la Institución para todos los empleados, deberá ser autorizado expresamente por el Consejo Superior.
10. Otorgarse bonificaciones o incentivos económicos, compensaciones en dinero o especie, para sí mismo, para terceros, miembros de órganos de gobierno o determinados empleados, sin causa justa establecida en las normas internas de carácter general. Se excluye solo las que otorgue la Institución de manera genérica para los empleados, previa autorización del Consejo Superior, o las que en los reglamentos se establezcan como estímulos para los empleados de manera genérica.
11. Usar los elementos que entrega la Institución para su uso y comodidad, como vehículos y gastos de representación, en razón del cargo. No podrá entregarlos a terceros para su uso, bajo ningún supuesto.
12. Crear cuentas bancarias o inversiones, diferentes a las autorizadas institucionalmente, para la recepción de recursos o traslados de los mismos, tanto en Colombia como en el extranjero, que no tengan un objeto institucional y ni se sometan a los controles contables indispensables.
13. Realizar inversiones que pongan en riesgo el patrimonio institucional sin autorización del Consejo Superior.
14. Constituir garantías reales sobre los bienes de la Institución.
15. Representar intereses de varias instituciones con las cuales se tengan contratos que puedan poner en riesgo los que correspondan a la Universidad.
16. Otorgar privilegios para determinados empleados en relación con la estabilidad laboral, incrementos en la remuneración por fuera de lo establecido institucionalmente para todos los empleados, bonificaciones u otras dádivas mediante la suscripción de contratos, cláusulas, otrosí, u otros documentos, por fuera de las políticas internas o de las autorizaciones previas del Consejo Superior. Será más grave cuando comprometa recursos futuros de la Institución, limite la potestad nominadora de futuros rectores y representantes legales o se exceda o desconozca la legislación vigente, pudiendo generar controversias judiciales y compromisos patrimoniales con el ánimo solo de beneficiar a personas determinadas.

17. Conceder préstamos a empleados de la Institución o a terceras personas naturales, cualquiera sea la destinación sugerida. Cuando se trate de personas jurídicas se deberá contar con la autorización expresa del Consejo Superior, quien evaluará el riesgo, las garantías reales privilegiadas que deban constituirse, los beneficios o réditos financieros y sociales, siempre que lo permitan las leyes, no afecten el desarrollo institucional y se encuentren dentro de los lineamientos que, al respecto, se prescriban en la Institución.
18. Autorizar ingresos de estudiantes o cupos para personas en los diferentes programas académicos desconociendo los mecanismos institucionales para selección e ingreso.
19. Otorgar becas o subsidios institucionales para estudio por fuera de lo establecido en los reglamentos internos o en los convenios establecidos con otras entidades. En ningún caso podrá entregarlos a personas que cuenten con recursos financieros suficientes para costear sus estudios o a sus familiares, en cualquiera de los órdenes de consanguinidad, afinidad o civil, salvo autorización expresa del Consejo Superior y debidamente justificado.
20. Otorgar concesiones, arrendamientos, contratos de servicios, constitución de garantías, compraventas a sus familiares en cualquiera de los órdenes de consanguinidad, afinidad o civil.
21. Generar fondos institucionales con fines diferentes a los rubros establecidos en el presupuesto institucional, que obedezcan a causas, así sean "pías", honoríficas, aportes a institutos, sociedades, ONG, congregaciones u otras que no tengan causa justa o legítima para la asignación de los recursos.
22. Los que establezcan los reglamentos internos y llegue a indicar también el Consejo Superior previa proposición de la Revisoría Fiscal, en aras de la transparencia y la debida destinación de los recursos.
23. Cualquier otra conducta u omisión que ponga en entredicho la ética, la legalidad y el interés institucional.

**B. Son deberes:**

1. Cumplir la ley, el Estatuto General y los reglamentos internos.
2. Actuar con ética, lealtad, oportunidad y pertinencia en sus decisiones, de tal manera que se garantice la viabilidad, sostenibilidad, proyección, funcionamiento y previsión de riesgos de la Universidad.
3. Solicitar las autorizaciones que correspondan al Consejo Superior en los términos establecidos en el Estatuto General, este Código y los reglamentos.
4. Realizar seguimiento al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Institución, realizar las evaluaciones permanentes y proponer sus mejoras.

5. Ejercer la potestad reglamentaria en los aspectos que le corresponda y realizar el ajuste normativo que le corresponda o solicitarlo ante la unidad u órgano que tenga la competencia.
6. Destinar los recursos institucionales estrictamente para el cumplimiento del objeto de la educación superior.
7. Evaluar permanentemente la estructura organizacional con el fin de proponer las modificaciones y mejoras que sean indispensables para garantizar de manera eficaz y eficiente el desarrollo institucional.
8. Promover, en coordinación con el Departamento de Gestión Humana, la implementación de políticas de estímulos, promoción, acompañamiento y capacitación del personal administrativo y docente con el fin de garantizar el desarrollo humano y la eficacia en su desempeño.
9. Coordinar con el Departamento de Gestión Humana los mecanismos de evaluación permanente del personal administrativo y docente, con miras a garantizar el buen desempeño dentro de la Universidad que permita el logro de los objetivos institucionales. Los resultados de estas evaluaciones deberán desarrollar programas de cualificación permanente.
10. En calidad de nominador cumplir con los reglamentos internos y caracterización de perfiles para la designación de los cargos directivos, de responsabilidad y administración y asignar con transparencia el cumplimiento de las responsabilidades y funciones, siguiendo los lineamientos y procedimientos internos.
11. Presentar los informes de gestión y rendición de cuentas al menos una vez al año, de conformidad con lo preceptuado en esta disposición.
12. Denunciar cualquier irregularidad, anomalía, falta a la ética, comisión de conducta antirreglamentaria o violatoria de la ley, de la cual tenga conocimiento, sobre los miembros de los órganos de gobierno de la Institución o cualquiera de los que tenga dentro de ella funciones de dirección, administración o gran responsabilidad. La denuncia deberá hacerla ante el Consejo Superior y tomar las acciones correctivas o sancionatorias inmediatas que establezcan los reglamentos en cuanto fueren dependientes jerárquicos.
13. Escuchar en rendición de cuentas, al menos una vez al año, a los vicerrectores, directores, coordinadores y decanos y quienes tengan funciones de responsabilidad; ejercer la retroalimentación, supervisión de la gestión y tomar los correctivos o decisiones que sean indispensables para la buena marcha institucional.
14. Solicitar autorización al Consejo Superior para adquirir o enajenar cualquiera de sus inmuebles, para lo cual deberá expresar la correspondiente justificación y anexar el avalúo técnico correspondiente.

15. Presentar anualmente al Consejo Superior, junto con la presentación del presupuesto para aprobación, la planta de cargos nuevos para la anualidad siguiente con indicación de cada una de las unidades y salarios proyectados.
16. Cuando se trate de despedir empleados de dirección, confianza o manejo que deban ser indemnizados, como miembros del comité rectoral, directores de centros regionales, decanos y otros que tengan altas responsabilidades o que sus indemnizaciones sean superiores a 30 salarios mínimos mensuales vigentes, deberá informar previamente al Consejo Superior, en consideración a que lo pagado afectará los excedentes del correspondiente año fiscal. No procederá esto cuando se trate de terminación de contratos por expiración de plazo pactado término fijo o labor u obra determinada.
17. Informar permanentemente al Consejo Superior sobre el estado del patrimonio de la Universidad, los estados de liquidez, las inversiones realizadas, y generar alertas cuando se ponga en riesgo la estabilidad financiera, con el fin de tomar los correctivos inmediatos que garanticen la normalidad del servicio educativo. El Consejo Superior podrá solicitar informes parciales sobre la ejecución presupuestal en cada anualidad.
18. Informar permanentemente al Consejo Superior sobre demandas, procesos o pleitos pendientes en contra de la Universidad, judiciales o administrativos con indicaciones de sus desarrollos y resultados. De las tutelas solo informará cuando las decisiones impliquen modificaciones estructurales en la Institución o conlleven la reforma de reglamentos.
19. Custodiar los bienes que tengan un valor simbólico, histórico, artístico o afectivo para la Institución y no entregarlos a ningún título a terceros, salvo autorización expresa del Consejo Superior.
20. Dar cumplimiento inmediato y sin retardos injustificados a las disposiciones, políticas, recomendaciones y mandatos del Consejo Superior.
21. En la transición de un rector general a otro, después de haber sido elegido un rector general electo, el rector general en funciones no podrá:
  - Realizar nombramientos en propiedad de empleados de dirección, confianza, manejo, mando o alta responsabilidad. Podrá designarlos en calidad de encargados con una duración no superior a su mandato.
  - Crear nuevos cargos en las diferentes unidades de la Universidad.
  - Realizar inversiones diferentes a las que se encuentran proyectadas en el presupuesto de la anualidad y a las que demandan el funcionamiento ordinario y habitual de la Universidad.



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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### DEL CONSEJO ACADÉMICO, DEMAS CONSEJOS Y COMITÉS

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE

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

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

Quienes tengan responsabilidades de liderazgo deberán fomentar el buen trato a sus equipos de trabajo y evitar cualquier expresión, así sea leve, de acoso laboral. Respetarán siempre los niveles de subordinación y deberán acompañar en las responsabilidades a estos asignadas, con carácter proactivo y constructivo. Coordinar no significará controlar y evitar que cada unidad realice lo que le corresponda, de conformidad con la estructura orgánica y los manuales de funciones.

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

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

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

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

**Parágrafo 3.** En lo sucesivo y a partir de la vigencia de este Código, la creación de cargos obedecerá siempre a un análisis de su necesidad, responsabilidades potenciales y asignación salarial, que previamente realizará la Dirección de Planeación con el fin de asesorar al rector general al respecto, en la línea de contar con una planta de cargos razonable para las necesidades de la Institución.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los docentes de planta tendrán un plan de trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales, que podrá dedicarse al desarrollo de funciones sustantivas, desarrollo de proyectos específicos o apoyo administrativo, y deberá ser respetado después de asignado, salvo que varíen las condiciones en las cuales fue pactado.

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

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

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

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

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

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

#### **Los pensionados y prepensionados:**

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

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

Se podrán presentar las siguientes situaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

Se excluyen los Religiosos Terciarios Capuchinos, quienes podrán vincularse en la Universidad en cualquier área, aún siendo pensionados, en razón de su misión religiosa y considerando que su servicio obedece al envío, propio de su carácter religioso y al

acompañamiento de éstos, desde una presencia activa de la Congregación, tal como lo establece el Estatuto General en su Artículo 7°.

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

## **2. Los prepensionados:**

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

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

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

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

**Parágrafo.** A partir de la vigencia de esta disposición, el Departamento de Gestión Humana deberá implementar permanentemente y sin interrupciones el programa de prejubilados, establecido por el Acuerdo Superior 09 del 11 de junio de 2013, y demás normas que lo modifiquen o complementen.

### 3. Vinculación de personal pensionado:

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo.** El Rector General tendrá la discrecionalidad para autorizar la vinculación de personal pensionado para servir cátedras en los posgrados de la Universidad, en los niveles de Especialización, Maestría y Doctorado o de apoyar en proyectos de investigación en estos niveles. Esto con el fin de reconocer la trayectoria y desarrollos de personas con méritos académicos en estos niveles de formación. De igual manera, podrán prestar sus servicios en eventos de extensión como diplomaturas, cursos, seminarios, congresos, entre otros. Todo lo anterior, reconociendo las trayectorias y



méritos académicos de quienes puedan vincularse para prestar servicios en estos niveles de formación.

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

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

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

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

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

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

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

Todos los empleados, sin distinción alguna, estarán obligados a mantener una gestión eficiente, transparente, amparada en la legalidad, la ética y los principios y valores

institucionales. Por ello no podrán recibir, sugerir, inducir ni tolerar dádivas, regalos, reconocimientos del personal sobre el cual ejercen autoridad en razón de su superioridad jerárquica o funcional. Tampoco podrán solicitar concesiones, privilegios, prerrogativas especiales o excepciones en cualquiera de las instancias de la Universidad.

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

## CAPÍTULO VI

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE Y TRANSPARENTE

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

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

La Universidad establecerá políticas para la dotación, mantenimiento y reposición de medios educativos que incorporen equipos, mobiliarios, plataformas tecnológicas,

sistemas informáticos, recursos bibliográficos, físicos y digitales, dentro de la viabilidad institucional y los requerimientos de calidad de los programas.

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO VII**

### **BIENESTAR INSTITUCIONAL**

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

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

## CAPÍTULO VIII

### COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERNACIONALES

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

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

## CAPÍTULO IX

### CALIDAD ACADÉMICA

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

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

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

## CAPÍTULO XI

### EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

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

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



## CAPÍTULO XII

### SISTEMA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### CONTROL FISCAL

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

### RELACIONAMIENTO INTERNO Y EXTERNO

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

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

## CAPÍTULO XV

### VARIOS Y DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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