



Libertad y Orden

**Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia**

ANÁLISIS COMPARADO DE LOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS (ESTATUTO GENERAL, REGLAMENTO ESTUDIANTIL, REGLAMENTO DOCENTE, ESTATUTO ACADÉMICO, RÉGIMEN ADMINISTRATIVO Y REGLAMENTO DE BIENESTAR) DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR BUENAS PRÁCTICAS EN LAS ÁREAS ACADÉMICAS, ADMINISTRATIVAS, FINANCIERAS Y EN MATERIA DE GOVERNABILIDAD ENCAMINADAS A PROPONER ALTERNATIVAS DE GESTIÓN QUE FACILITEN LA ARTICULACIÓN DE PROCESOS Y EL MEJOR DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LAS LES

**INFORME FINAL CONTRATO ADICIONAL No. 4 AL CONTRATO 305 DE 2005
ANEXO 1
MEJORES PRÁCTICAS DE ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

BOGOTÁ D.C., 19 DE NOVIEMBRE DE 2006

PARTICIPANTES DEL PROYECTO

Director

Jorge Hernán Cárdenas Santa María

Equipo Consultor y de Investigación

Alleati

Carlos Andrés Vargas T.

Universidad de los Andes

Carlos Alberto Alfonso Correa
Jimena Serrano Pardo
María Paula Arenas Quijano
Josué Felipe García Fernández

Oportunidad Estratégica

Luz Miriam Díaz Patigño

TABLA DE CONTENIDO

1)	CONCEPTO DE BUENAS PRÁCTICAS	7
2)	CRITERIOS DE IDENTIFICACIÓN, SELECCIÓN Y EVALUACIÓN.....	8
3)	ETAPAS PARA DOCUMENTAR UNA BUENA PRÁCTICA.....	9
4)	METODOLOGÍA	9
I.	ESTATUTO GENERAL	11
1.	ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO	11
	Universidad de Antioquia	12
	Universidad Nacional de Colombia.....	13
	Universidad Industrial de Santander (UIS)	14
2.	SISTEMA DE PLANEACIÓN Y PLANES DE DESARROLLO	15
	Universidad de Antioquia	15
	Universidad Nacional de Colombia.....	16
	Universidad del Valle	17
3.	RÉGIMEN FINANCIERO Y PRESUPUESTAL	17
	Universidad de Antioquia	18
	Universidad de Caldas.....	20
	Universidad Industrial de Santander	21
4.	PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN DE RECTOR	22
	Universidad de Antioquia	23
	Universidad de Caldas.....	24
	Universidad Industrial de Santander	25
5.	EL CONSEJO SUPEROR Y SUS FUNCIONES, RESPONSABILIDADES, IMPEDIMENTOS E INHABILIDADES	26
	Universidad de Antioquia	26
	Universidad Nacional de Colombia.....	29
	Universidad de Caldas.....	30
6.	EGRESADOS	32
	Universidad de Antioquia	32
	Universidad Nacional de Colombia.....	33
	Universidad del Valle	34
7.	INVESTIGACIÓN	34
	Universidad de Antioquia	35
	Universidad Nacional de Colombia.....	37
	Universidad de Caldas.....	38
II.	REGLAMENTO DEL PROFESOR O DOCENTE	39
1.	RÉGIMEN DE VINCULACIÓN	40
	Universidad de Antioquia	40
	Universidad de Los Llanos.....	40

Universidad del Tolima	40
2. INGRESO A LA CARRERA DOCENTE - INCORPORACIÓN AL SERVICIO	41
Universidad Tecnológica de Pereira	41
Universidad de Pamplona	41
3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES	42
Universidad Pedagógica Nacional	42
Universidad Tecnológica de Pereira	43
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	43
4. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	43
Universidad de los Llanos	43
Universidad Tecnológica del Chocó	44
5. CARRERA DOCENTE	44
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	44
Universidad del Magdalena	45
Universidad Pedagógica Nacional	45
6. ESTÍMULOS Y DISTINCIONES ACADÉMICAS A LOS DOCENTES (INCLUYE DISTINCIONES A LOS DOCENTES Y BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA)	45
Universidad de Córdoba	46
Universidad de Pamplona	46
7. RÉGIMEN SALARIAL	46
8. JORNADA DE TRABAJO	47
Universidad del Quindío	47
Universidad de la Guajira	47
9. DEDICACIÓN DEL DOCENTE	48
Universidad del Quindío	48
Universidad del Cauca	48
10. EVALUACIÓN DEL DOCENTE	49
Universidad de la Guajira	49
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	50
Universidad de Antioquia	50
III. REGLAMENTO ESTUDIANTIL	50
1. CONDICIONES DE INGRESO	50
Universidad de Cartagena	51
Universidad Tecnológica de Pereira	52
Universidad del Atlántico	52
2. CONDICIONES DE REINGRESO	53
Universidad Tecnológica de Chocó	53
Universidad de Tolima	54
Universidad del Valle	54
3. DEBERES Y DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES	55
Universidad de Antioquia	55
Universidad del Valle	55
Universidad de Quindío	56
4. MECANISMOS DE INCENTIVOS PARA LOS ESTUDIANTES	56
Universidad de Amazonía	56
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	57
Universidad de Córdoba	57

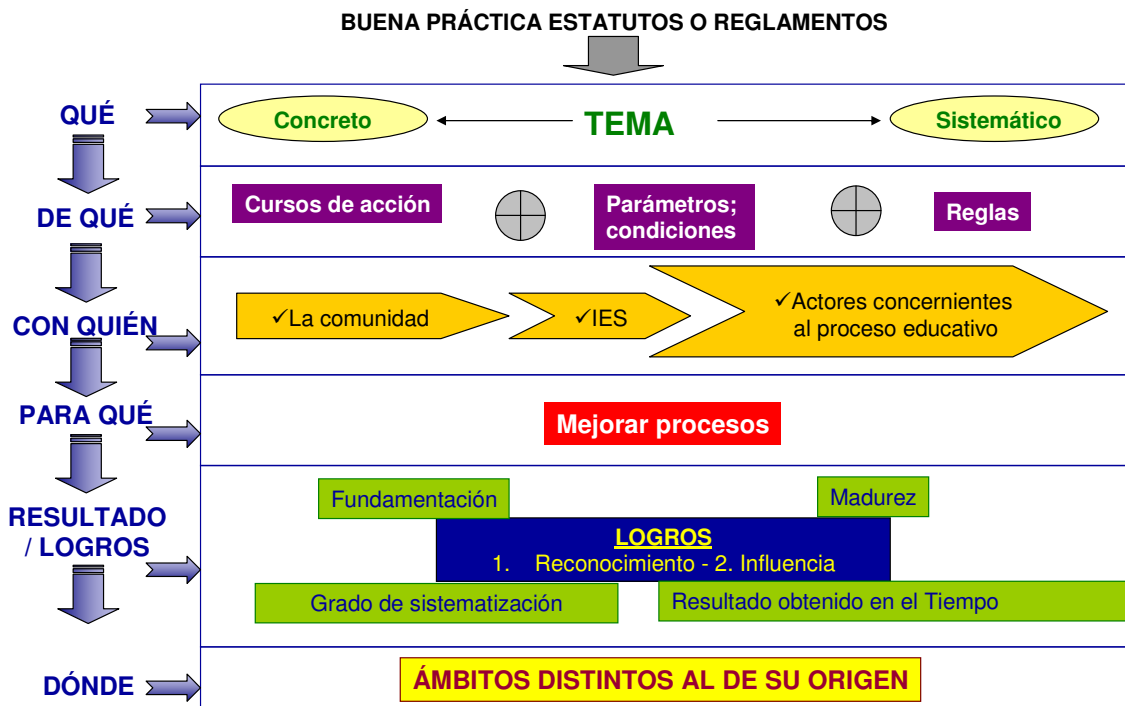
5. EVALUACIONES	58
Universidad de Nariño	58
Universidad de Pamplona	59
Universidad Militar Nueva Granada	59
6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	59
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	60
Universidad de Cartagena	60
Universidad Francisco de Paula Santander - Sede Ocaña.....	61
7. RÉGIMEN ACADÉMICO	61
Universidad de Cartagena	61
Universidad de Magdalena	62
Universidad Francisco José de Caldas	62
IV. REGLAMENTO DE BIENESTAR	62
1. ESTRUCTURA Y MODALIDADES DEL BIENESTAR (ESTUDIANTIL Y LABORAL)	63
Universidad de Cauca.....	63
Universidad de Antioquia	63
Universidad del Atlántico	64
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y PLAN GENERAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	64
Colegio Mayor de Cundinamarca.....	64
Universidad de Atlántico	65
Universidad de la Amazonía.....	65
3. PRESUPUESTO PARA BIENESTAR UNIVERSITARIO	66
Universidad de Antioquia	66
Universidad del Atlántico	67
4. MARCO FILOSÓFICO Y POLÍTICA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	67
Colegio Mayor de Cundinamarca.....	67
Universidad de Antioquia	68
Universidad de Cauca.....	68
V. REGLAMENTO ADMINISTRATIVO INTERNO	69
1. OBJETO	69
Universidad Nacional de Colombia.....	69
Universidad de Cauca.....	70
Universidad del Quindío	70
2. PRINCIPIOS	70
Universidad Nacional de Colombia.....	71
Universidad de Cauca.....	71
Universidad de Caldas.....	71
3. INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVERSIDADES.	72
Universidad Nacional de Colombia.....	72
Universidad de Cauca.....	73
Universidad de Caldas.....	74
4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	74
Universidad Nacional de Colombia.....	75
Universidad de Caldas.....	76

5. CARRERA ADMINISTRATIVA	77
Universidad Nacional de Colombia.....	78
Universidad de Caldas.....	79
Universidad del Quindío.....	79
Universidad de Pamplona.....	80
6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	80
Universidad Nacional de Colombia.....	83
Universidad de Caldas.....	84
Universidad del Quindío.....	84
VI. ESTATUTO DE CONTRATACIÓN	84
1. PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN	85
Universidad Nacional de Colombia.....	87
Universidad de Antioquia.....	88
Universidad del Cauca.....	89
2. RESPONSABILIDADES EN LA CONTRATACIÓN	90
Universidad Nacional de Colombia.....	92
Universidad de Antioquia.....	93
Universidad del Cauca.....	94
3. COMPETENCIA	94
Universidad Nacional de Colombia.....	94
Universidad de Antioquia.....	95
4. CLÁUSULAS EXCEPCIONALES	96
Universidad Nacional de Colombia.....	96
5. REGISTRO DE PROPONENTES	96
Universidad Nacional de Colombia.....	97
6. GARANTÍAS	97
Universidad Nacional de Colombia.....	98
Universidad de Antioquia.....	99
Universidad del Cauca.....	99
7. PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN DE LOS CONTRATOS	99
Universidad Nacional de Colombia.....	99
Universidad de Antioquia.....	100
8. LIQUIDACIÓN DE LOS CONTRATOS	100
Universidad Nacional de Colombia.....	101
Universidad de Antioquia.....	101
9. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	101
Universidad Nacional de Colombia.....	102
Universidad de Antioquia.....	102
10. CRITERIOS IMPORTANTES EN LAS TRES FASES CONTRACTUALES ...	103

1) CONCEPTO DE BUENAS PRÁCTICAS

Según Naciones Unidas, se entiende por experiencias significativas o buenas prácticas las contribuciones que tengan “un impacto demostrable y tangible en la calidad de vida de las personas”, sean el “resultado de un trabajo efectivo en conjunto entre los diferentes sectores de la sociedad: pública, privada y civil” y se consideren “social, cultural, económica y ambientalmente sustentables”.

Así, en concordancia con la anterior definición y con lo formulado por el módulo “Colombia Innova” del Ministerio de Educación Nacional, se define una “buena práctica (*best practice*) de estatutos o reglamentos, como un tema concreto y sistemático que plantea cursos de acción, parámetros, condiciones o reglas para la gestión de actividades académicas, administrativas o financieras, en las que interviene la comunidad académica, administrativa, egresados y visitantes con las Instituciones de Educación Superior y con actores concernientes al proceso educativo, las cuales han mejorado procesos y por su madurez, fundamentación, grado de sistematización y resultados sostenidos en el tiempo, han logrado reconocimiento e influencia en otros ámbitos distintos al de su origen.



2) CRITERIOS DE IDENTIFICACIÓN, SELECCIÓN Y EVALUACIÓN¹

El Ministerio de Educación Nacional ha definido algunos criterios para la selección y publicación de las buenas prácticas o experiencias significativas, los cuales fueron tenidos en cuenta como base conceptual debidamente ajustada para la evaluación de las buenas prácticas de estatutos o reglamentos. A continuación se describe cada uno:

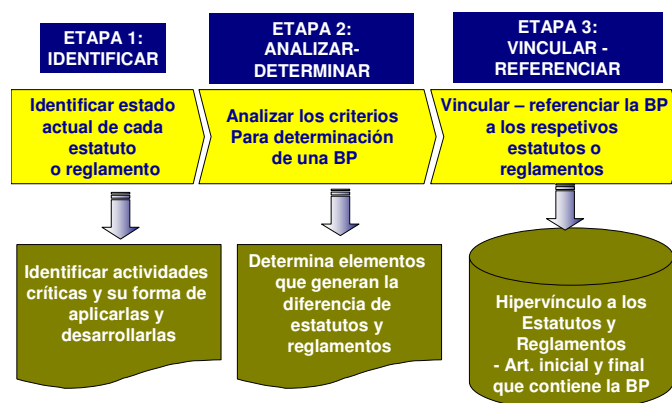
1. **Pertinencia:** debe integrar las características y necesidades particulares de la comunidad educativa, de la población en general a la que está dirigida y del tema que le corresponde.
2. **Innovación:** el estatuto o reglamento debe demostrar innovación a partir de la aplicación de formas alternativas de organización, uso de recursos, métodos de gestión, cursos de acción, parámetros, condiciones o reglas, que permitan solucionar problemas críticos y comunes en el área que le corresponde a cada estatuto o reglamento en las IES.
3. **Fundamentación:** presenta una base de referencia conceptual clara y coherente que orienta las actividades, parámetros, condiciones o reglas que describe y que le corresponde. Identifica claramente los competentes, agentes involucrados y cursos de acción a tener en cuenta.
4. **Consistencia práctica:** es coherente, posee metodología y actividades estructuradas que guardan consistencia con el objetivo propuesto en cada estatuto o reglamento, así como con la fundamentación que respalda el tema que debe regular.
5. **Impacto con resultados cuantitativos y cualitativos verificables:** Evidencia transformaciones o cambios duraderos, sociales, económicos, ambientales y/o institucionales a la luz del respectivo tema que le compete.
6. **Eficiencia:** que se pueda evidenciar un planteamiento óptimo de los recursos disponibles (financieros, técnicos, tecnológicos y humanos) en los estatutos o reglamentos.
7. **Sostenibilidad:** que se evidencia una permanencia en el tiempo frente a las transformaciones o cambios duraderos de tipo social, económico, ambiental e institucional, en la continuidad del proceso y en el surgimiento y desarrollo de iniciativas complementarias o derivadas del objetivo inicial de cada estatuto o reglamento.

¹ Fuente: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/directivos/1598/articles-102621_Archivo1.doc - Criterios tomados del MEN y ajustados para evaluar los estatutos y reglamentos.

8. **Eficacia:** Que resuelva un problema, atienda demandas, determine cursos de acción, parámetros o reglas de carácter académico, administrativo o financiero en los respectivos temas para los que fueron elaborados.
9. **Replicabilidad / Modelo de seguimiento:** Que sea susceptible de repetirse en otras IES en situación y condiciones parecidas en ámbitos distintos al de su origen.

3) ETAPAS PARA DOCUMENTAR UNA BUENA PRÁCTICA

Las etapas tenidas en cuenta para el desarrollo del presente trabajo son tres (3) así: la primera es identificar el estado actual de cada estatuto o reglamento, lo cual consiste en identificar actividades críticas y su forma de aplicarlas y desarrollarlas. La segunda etapa es analizar y determinar los criterios para definir una buena práctica, y la tercera etapa es vincular y referenciar los estatutos y reglamentos con los acuerdos superiores y sus artículos inicial y final, respectivamente. En el siguiente esquema se presenta cada una de las etapas.



4) METODOLOGÍA

Para identificar las buenas prácticas en los diferentes estatutos y reglamentos de las 31 Instituciones de Educación Superior (IES) estudiadas, se tomó como base el trabajo elaborado en la primera etapa de la consultoría. Una herramienta muy útil fue la matriz con la cual se analizaron los temas más importantes del estatuto general y de los diferentes reglamentos que se plantearon a la luz de la Ley 30 de 1992.

Entre tanto, se elaboró la lista de temas sustantivos que se consideraron en el estatuto general y en los demás reglamentos. Para cada tema sustantivo se presenta una descripción general que permitirá al lector ubicarse en el contexto de cada tema. Posteriormente, se inició la evaluación detallada de los nueve criterios utilizados para determinar una buena práctica, de modo tal que se identificaron por cada tema sustantivo, hasta tres (3) IES que cumplen con una buena práctica en cada uno de los temas.

Es importante destacar que en algunos temas sustantivos que se plantearon inicialmente, no se encontró una buena práctica en ninguna IES, mientras que en otras se encontraron solamente una o dos instituciones que se consideran como poseedoras de buenas prácticas en algún tema particular.

Finalmente, se vinculó cada tema y su explicación con el contenido del respectivo acuerdo superior, indicando el artículo inicial y final que contiene la respectiva información. A continuación se encontrará cada uno de los estatutos y reglamentos debidamente analizados y referenciados.

I. ESTATUTO GENERAL

1. Órganos de dirección, su organización y funcionamiento
2. Sistema de planeación y planes de desarrollo
3. Procedimiento para elección de rector
4. Impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los miembros del consejo superior
5. Egresados
6. Sistema de investigación
7. Régimen financiero y presupuestal

BUENAS PRÁCTICAS

1. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior en Colombia, indica en el Artículo 62 que la dirección de las universidades estatales u oficiales corresponde al Consejo Superior Universitario, al Consejo Académico y al Rector. Así mismo hace énfasis en que cada universidad adoptará en su Estatuto General una estructura que comprenda entre otras, la existencia de un Consejo Superior Universitario y un Consejo Académico, acordes con su naturaleza y campos de acción.

En la misma ley, en el Artículo 63, se hace explícito que las universidades estatales u oficiales y demás instituciones estatales u oficiales de Educación Superior, se organizarán de tal forma que en sus órganos de dirección estén representados el Estado y la comunidad académica de la universidad.

Con base en lo anterior, es importante resaltar que los máximos órganos de dirección de las IES están constituidos básicamente por el Consejo Superior, Consejo Académico, la Rectoría, los Decanos y Vicedecanos, los Consejos de Facultad, los Directores de Instituto y de Escuela (en caso de contar con éstos), los Jefes de Departamento Académico, los Consejos, Comités y autoridades que establezcan los estatutos y los reglamentos de cada Institución.

Para que estos órganos de gobierno logren adelantar una excelente gestión en la institución, es necesario que se conformen teniendo en cuenta una buena representación de los diferentes intereses que tienen los actores que conforman la comunidad académica. Dichos miembros deberán tener como propósito fundamental, el velar por el interés general de la institución.

La conformación de estos órganos, se debe caracterizar por vincular miembros que constituyan un cuerpo plural, de excelentes credenciales, dedicados y leales a la institución, con visión de largo plazo e independencia frente al rector, con el gran compromiso de contribuir a la gobernabilidad de la Institución. Se requiere una

conformación cuidadosa buscando destrezas, habilidades y competencias complementarias, experiencia y la capacidad de trabajar con un enfoque estratégico y planeado para lograr los mayores éxitos. Es muy importante que en estos órganos tengan cabida los intereses de la sociedad, de manera que se represente el interés externo, al cual la Universidad Pública debe servir.

Con base en lo anterior, se espera encontrar formas de gobierno, tanto en el plano interno como en el externo, que puedan ayudar al progreso institucional y que contribuyan verdaderamente a alcanzar los fines que se ha fijado la institución universitaria.

Universidad de Antioquia

El Estatuto de esta Universidad se caracteriza por establecer la participación de los diferentes estamentos en los asuntos de la Institución, con el propósito de garantizar e integrar la representación en todos los organismos colegiados de carácter decisorio de la Universidad, entre los cuales se puede nombrar por ejemplo los procesos tan importantes como designación de Rector y Decanos, respectivamente.

Los órganos de gobierno de la Universidad de Antioquia son legales y legítimos. El Consejo Superior fue integrado de manera tal que está representada la sociedad. En él tienen asiento el gobierno nacional, el departamental, la comunidad académica, el sector productivo, los egresados, los profesores y los estudiantes.

La elección de los profesores y estudiantes, así como de los egresados ante el Consejo Superior Universitario, y ante los Consejos de Facultad, de escuela y de Instituto, está debidamente reglamentada en Resoluciones Rectorales 4744 del 11 de mayo de 1994 y la 11143 del 22 de octubre de 1998, y Resolución Rectoral 12431 del 28 de julio de 1999, respectivamente.

Es importante destacar que la selección de los representantes de profesores, estudiantes y egresados, debe contar con un amplio respaldo de los diferentes grupos respectivos que representan y que pertenecen a las unidades académicas respectivas, y de la Universidad, según el caso.

La Resolución Rectoral 12431 de Julio 28 de 1999, hace explícito de manera contundente que para el caso de representación de los egresados, "...es necesario crear mecanismos para lograr que dicha participación sea efectiva, y una de las vías más claras para tal efecto es contar con el concurso de las diferentes organizaciones de egresados de la Universidad". Así mismo indica que "...la representación del egresado ante las instancias directivas de la Institución debe verse como un compromiso de doble vía, materializado en un acto de responsabilidad del elegido con sus electores, y de éstos con la gestión de aquel".

Lo anterior, constituye una buena práctica porque en las diferentes Resoluciones Rectorales se establece los procedimientos para elección, calidades y participación de los representantes de los profesores, estudiantes y egresados, además indicando cuál es su participación y propósito en los diferentes órganos de gobierno de la Institución. Estas

representaciones están debidamente estructuradas en las Resoluciones Rectorales anteriormente enunciadas.

**Fuente: ACUERDO SUPERIOR 1 de fecha 5 de marzo de 1994
Título Segundo y Título Tercero - Art. 28 – Art. 68**

Universidad Nacional de Colombia

En la Universidad Nacional de Colombia se cuenta en su Estatuto con quince (15) principios de organización, entre los cuales destacamos los siguientes: dirección, participación, coordinación, transparencia, idoneidad y excelencia académica, entre otros. Dichos principios son aplicados en los tres niveles de dirección establecidos en el Estatuto General así: nivel nacional, nivel sede, nivel facultad.

El Estatuto General de esta Universidad, indica que para cumplir con su misión, todas las actuaciones, así como la organización interna y las funciones por dependencia de la Institución, estarán enmarcadas y serán establecidas con el fin de desarrollar y consolidar dichos principios de organización interna.

El Principio de Dirección, indica que el desarrollo de los procesos académicos, administrativos y financieros y los demás requeridos para el cumplimiento de la misión de la Universidad Nacional de Colombia, estará orientado y dirigido por el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y el Rector de la Universidad, con el fin de garantizar la unidad de criterio y la efectividad de las políticas institucionales.

El Principio de Participación hace explícito que la Universidad debe propiciar el ambiente y los mecanismos para que la comunidad universitaria intervenga en las decisiones, procesos y acciones que la afectan.

El Principio de Coordinación implica que la organización y desarrollo de funciones por parte de las distintas instancias y dependencias que conforman la Universidad, estarán orientados a coordinar y armonizar la gestión, de tal manera que exista unidad de criterios en el desarrollo, gestión y logro de la misión y fines de la Universidad.

El Principio de Transparencia enmarca las actuaciones de todos los miembros de la comunidad universitaria, con el propósito de generar una orientación que permita lograr los fines de la Universidad, indicando que se desarrollarán con imparcialidad, motivadas por el mejoramiento de la gestión y en el libre acceso a la información que debe ser oportuna, fidedigna, completa, comprensible y comparable, para rendir cuentas a la sociedad y al Estado.

El Principio de Idoneidad indica que la Universidad garantizará que las personas que se vinculen a la institución en forma permanente o temporal, cumplan con los requisitos establecidos para el cumplimiento idóneo de las funciones para las cuales se vinculan. De igual manera sus miembros ejercerán sus funciones procurando alcanzar los más altos estándares de desempeño en ellas.

El último principio que se desea destacar es de excelencia académica, el cual es puntual y concreto al establecer que los procesos académicos se desarrollarán dentro de los más altos parámetros de calidad y con los modelos pedagógicos, métodos y metodologías que contribuyan y faciliten la formación en las profesiones y disciplinas del pregrado y posgrado. La comunidad académica incorporará en su quehacer los avances en materia de docencia y propenderá por el mejoramiento permanente de la formación que se imparte en la Universidad.

Finalmente, en el artículo 11 del Estatuto General, se hace explícito los órganos de Gobierno de la Universidad, indicando que lo constituyen los siguientes:

1. El Consejo Superior Universitario
2. El Rector
3. El Consejo Académico
4. Los Consejos de Sede
5. Los Vicerrectores
6. El Gerente Nacional Financiero y Administrativo
7. Los Directores de Sede de Presencia Nacional
8. Los Consejos de Facultad
9. Los Decanos
10. Los Directores de Instituto de Investigación y de Centro.
11. Los Directores de Departamento, los Directores de Programas Curriculares y las demás autoridades, cuerpos y formas de organización que se establezcan de acuerdo con lo previsto en el Estatuto.

Fuente: ACUERDO NÚMERO 011 de fecha 12 de marzo de 2005
Capítulos III; IV; V, y VI - Art. 11 – Art. 45

Universidad Industrial de Santander (UIS)

El Estatuto General de la UIS hace explícito que la Dirección de la Universidad corresponde al Consejo Superior Universitario, al Consejo Académico y al Rector. Así mismo, indica que por delegación de los anteriores, también hacen parte de la Dirección de la Universidad los Vicerrectores, los Decanos, los Consejos de Facultad y los demás cuerpos, autoridades y formas de organización que defina el Estatuto General y los reglamentos internos.

Es importante resaltar que en dicho Estatuto se indica que el Consejo Superior es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad, el cual es presidido por el Gobernador. En su ausencia presidirá el miembro que designe el Gobernador para que lleve su representación en la reunión a la cual no puede asistir.

El Consejo Superior se reunirá de ordinario, por lo menos una vez al mes, y extraordinariamente por convocatoria del Gobernador o por iniciativa del Rector.

Fuente: ACUERDO NÚMERO 166 de fecha 22 de diciembre de 1993
Capítulos III; IV; V, y VI - Art. 15 – Art. 59

2. SISTEMA DE PLANEACIÓN Y PLANES DE DESARROLLO

La Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior en Colombia, es contundente en el Artículo 83 cuando hace explícito que las universidades estatales u oficiales deberán elaborar planes periódicos de desarrollo institucional, considerando las estrategias de planeación regional y nacional. Esta última parte es fundamental para que las IES tengan en cuenta que es fundamental engranar los planes de desarrollo institucional con los planes de desarrollo regional y nacional que buscan objetivos y metas propias para las diferentes regiones del país donde se encuentran las IES.

Así mismo, a nivel interno las IES deberán regirse con base en Planes de Desarrollo de la Institución y de cada facultad o dependencia, respectivamente, debidamente aprobados por diferentes órganos de gobierno de la Institución. Estos planes de desarrollo deberán constituir el eje funcional de la Institución.

Teniendo en cuenta lo anterior, no es factible que se presenten programas de gobierno del Rector o de los Decanos, formulados a la luz de campañas electorales. Por tal razón las normas deben privilegiar los Planes de Desarrollo, producto de reflexiones serenas y con amplia participación de la comunidad.

Un principio fundamental que debe estar explícito en los Sistemas de Planeación y Planes de Desarrollo de las IES, es que deben estar estructurados a la luz de una administración universitaria ágil, que no elimine la iniciativa personal o de grupos y que garantice el servicio esencial en el desarrollo de la función académica de la Institución.

Universidad de Antioquia

En el Estatuto General de la Universidad de Antioquia, se establece un Sistema de Planeación que se regirá por Planes de Desarrollo, general y por dependencias, aprobados por diferentes organismos colegiados. Estos planes están diseñados para un período de tiempo variable y están estructurados en planes y proyectos específicos para cada unidad académica. Así mismo, el Sistema de Planeación está acompañado de un procedimiento calificado de evaluación de gestión, el cual se constituye en elemento básico para el desarrollo institucional que tiene como propósito fundamental, cumplir las responsabilidades de calidad académica y administrativa de la Institución.

La evaluación se hace con la participación de las personas comprometidas en el diseño, ejecución, control y evaluación del plan de desarrollo general, así como en los planes de desarrollo de las diferentes dependencias. Con base en lo anterior, la Universidad de Antioquia en su Estatuto General constituye una buena práctica en el tema de Planeación y Planes de Desarrollo, en la medida que cuenta con un estructurado Sistema de Planeación y una cultura de evaluación en la que participa la comunidad que es responsable de todo el proceso de planeación y desarrollo Institucional.

Así mismo, es importante destacar que teniendo en cuenta el Estatuto General, dichos planes constituirán el eje funcional de la Institución. En tales condiciones no tiene cabida

la idea de programas de gobierno del Rector o de los Decanos, formulados al impulso de campañas electorales. Estos aspectos son puntuales y concretos en el Estatuto General de esta Institución, lo cual lo constituye como una buena práctica porque desincentiva las posibles propuestas con intereses particulares o populares que se pueden llegar a presentar en un momento dado en favor de una minoría, en contravía de la búsqueda y el logro del beneficio general de la comunidad universitaria.

Así mismo, este Estatuto establece otras directrices para el desarrollo futuro de la estructura académico administrativa de la Universidad, al posibilitar que las facultades, conservando su autonomía e independencia, puedan agruparse en divisiones, para el desarrollo de seminarios permanentes, grupos de estudio y eventos interdisciplinarios que se desarrollen en la Institución.

El Consejo Superior tiene como una de sus funciones principales, adoptar a propuesta del Rector y previo concepto del Consejo Académico, el plan de desarrollo de la Universidad de conformidad con las bases estratégicas trazadas por el Consejo Superior, así como también evaluarlo periódicamente.

Igualmente, es importante resaltar que este Estatuto indica que se tendrá en cuenta en el ámbito de la autonomía universitaria, los planes y programas del sistema de Educación Superior, los objetivos y metas de los planes de desarrollo departamental y nacional, las correspondientes estrategias en ellos previstas y las políticas nacionales de Ciencia y Tecnología. Estos aspectos se consideran buenas prácticas porque están teniendo en cuenta de manera adecuada lo indicado en la Ley 30 de 1992, además haciendo explícito que las políticas nacionales de Ciencia y Tecnología hacen parte fundamental de sus planes de desarrollo.

Fuente: ACUERDO SUPERIOR 1 de fecha 5 de marzo de 1994 que remite al ACUERDO SUPERIOR 070 de fecha 9 de marzo de 1996 por el cual se adopta el Plan de Desarrollo de la Universidad de Antioquia.

Universidad Nacional de Colombia

El Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia, hace explícito que dicha Institución deberá contar con un Plan Global de Desarrollo que será aprobado previamente por el Consejo Académico para posterior aprobación por el Consejo Superior de la Institución.

En dicho Plan Global que es establecido por intermedio del Rector, deberá prever un sistema global y flexible de plantas de personal académico y administrativo, que tenga en cuenta las estrategias de desarrollo de las Sedes en el contexto del Plan Global de Desarrollo de la Universidad, así como crear, suprimir o modificar cargos de acuerdo con dicho sistema y de conformidad con los recursos disponibles. Igualmente, indica que para el sistema de planta de personal académico se requerirá concepto previo del Consejo Académico.

Este Estatuto hace explícito de manera contundente que el Rector es el responsable de presentar al Consejo Académico y al Consejo Superior Universitario el Plan Global de Desarrollo, por el cual es su deber velar por su cumplimiento y ejecución.

Fuente: ACUERDO NÚMERO 011 de fecha 12 de marzo de 2005

Art. 14-1; 14-14; 16-3; 22-6; 29-9; 29-10; 35-8; 35-9

(Ej. Art. 14 – numeral 1; Art. 14 – numeral 14; ...etc.)

Universidad del Valle

El Estatuto General de la Universidad del Valle determina de manera puntual y concreta a qué órganos de gobierno de la Universidad le compete elaborar, aprobar, controlar y evaluar los planes de desarrollo académico de la Universidad y de las diferentes facultades, con base en las políticas y objetivos que le tracen el Consejo Superior y los Estatutos, así como supervisar y evaluar el cumplimiento de los planes de desarrollo académico de las Sedes Regionales, de las Facultades y de los Centros e Institutos no adscritos a las Facultades.

Igualmente, este Estatuto enuncia de manera explícita que el nombramiento de profesores y el otorgamiento de comisiones de estudio y años sabáticos, está sujeto a la presentación y aprobación del plan de desarrollo académico financiero respectivo. Aspecto que es fundamental para una buena gestión académica, administrativa y financiera de la institución.

Es importante resaltar que este Estatuto indica que cada facultad elaborará un plan de desarrollo académico-financiero que actualizará anualmente y que será evaluado, tanto en los resultados como en su contenido, por el Consejo Académico. Práctica que es adecuada como herramienta de gerencia para el seguimiento y control de los diferentes indicadores académicos, administrativos y financieros.

Fuente: ACUERDO NÚMERO 004 de fecha 1 de octubre de 1996

Art. 20-a; 20-q; 20 - párrafo; 31; 32; 35-a; 40-g, y 42-a.

3. RÉGIMEN FINANCIERO Y PRESUPUESTAL

Teniendo en cuenta el Artículo 57 de la Ley 30 de 1992, las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.

Así mismo indica que los entes universitarios autónomos tienen las siguientes características: Personería jurídica; autonomía académica; autonomía administrativa; autonomía financiera; patrimonio independiente, y podrán elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden.

El gasto público en la educación hace parte del gasto público social de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 350 y 366 de la Constitución Política de Colombia (artículo 84)².

Los ingresos y el patrimonio de las instituciones estatales u oficiales de educación superior, esta constituido por:

- Las partidas que le sean asignadas dentro del presupuesto nacional, departamental, distrital o municipal.
- Los bienes muebles e inmuebles que actualmente posean y los que adquieran posteriormente, así como sus frutos y rendimientos.
- Las rentas que reciban por concepto de matrículas, inscripciones y demás derechos.
- Los bienes que como personas jurídicas adquieran a cualquier título.

Los presupuestos de las universidades nacionales, departamentales y municipales estarán constituidos por:

- Aportes del Presupuesto Nacional para funcionamiento e inversión, aportes de los entes territoriales,
- Recursos y rentas propias de cada institución.

Las universidades estatales u oficiales reciben anualmente aportes de los presupuestos nacional y de las entidades territoriales, que signifiquen siempre un incremento en pesos constantes, tomando como base los presupuestos de rentas y gastos vigentes a partir de 1993.

Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia cuenta en su Estatuto General, con un capítulo único sobre “Régimen Financiero y Presupuestal” debidamente estructurado, en el cual presenta de manera concreta los conceptos que constituyen las partidas de ingresos y el patrimonio de la Institución, los cuales están formados por:

- a. Las partidas asignadas a la Universidad en los presupuestos nacional, departamentales, municipales, distritales y de otras entidades territoriales o públicas.
- b. Los ingresos que reciba por diferentes conceptos.
- c. Los bienes muebles e inmuebles, los derechos materiales e inmateriales que le pertenezcan o que adquiera a cualquier título, así como sus frutos y rendimientos.

² El artículo 84 de la Ley 30 de 1992 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-547-94 de 1 de diciembre de 1994, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Teniendo en cuenta el Estatuto General, se evidencia que es facultad del Consejo Superior expedir el Reglamento del Presupuesto de la Universidad, al cual deben sujetarse la elaboración y la ejecución del presupuesto anual. Así las cosas, esta Universidad se caracteriza por tener su propio Estatuto Presupuestal, el cual está contenido en el Acuerdo Superior 121 del 7 de julio de 1997.

Es importante destacar que la Universidad de Antioquia elabora presupuestos para administrar sus recursos según las fuentes de financiación y los objetivos del gasto. Los Decanos tienen una participación activa en lo correspondiente a la elaboración, financiación y control del presupuesto general de la Universidad, así como de la ejecución y control de los presupuestos de los fondos, cuentas y programas especiales de la respectiva Facultad. Los decanos también son ordenadores del gasto de los fondos, cuentas o programas especiales adscritos a la decanatura respectiva y del presupuesto general de la Universidad en los términos en que les delegue el Rector.

Este Estatuto también es contundente al indicar que está totalmente prohibido autorizar o adquirir obligaciones imputables a apropiaciones inexistentes o en exceso del saldo disponible antes de la aprobación del crédito adicional o traslado correspondiente; tampoco expedirse actos administrativos para legalizar obligaciones contraídas por fuera del presupuesto en exceso del valor de las apropiaciones vigentes. Esta importante regla, garantiza una ejecución acorde a lo inicialmente previsto en el presupuesto de cada dependencia académica, de modo tal que el riesgo de manejos inadecuados que pueden generar déficit a las unidades, está minimizado significativamente.

Es importante destacar que el Acuerdo Superior 121 del 7 de julio de 1997, por el cual se expide el Estatuto Presupuestal de la Universidad de Antioquia, constituye la norma del presupuesto general de la Institución. En consecuencia, todas las disposiciones en materia presupuestal deberán ceñirse a las prescripciones contenidas en éste, el cual regula el sistema presupuestal en los siguientes aspectos: reglamento, programación, elaboración, presentación, aprobación, modificación y ejecución.

Dicho Estatuto Presupuestal, hace explícito de manera concreta que el sistema presupuestal estará constituido por el plan financiero, el plan operativo anual de inversiones, y por el Presupuesto General de la Universidad. Así mismo, indica que el Presupuesto General de la Universidad se compondrá de las siguientes partes: a. Presupuesto de Rentas; b. Presupuesto de Gastos o Acuerdo de Apropiaciones, y c. Disposiciones Generales:

El Estatuto también determina unos principios del sistema presupuestal, entre los cuales indica los siguientes: Planificación, Descentralización, Programación Integral, Anualidad, Universalidad, Unidad de Caja y Especialización, respectivamente. En dicho Estatuto está debidamente explicado el concepto y alcance de cada uno de estos principios.

Otro aspecto importante para destacar de este Estatuto, es que determina la conformación del Consejo Universitario de Política Fiscal – COUNFIS. El COUNFIS se constituye como un organismo asesor del Rector para el establecimiento de la política fiscal y de la coordinación del sistema presupuestal. Estará integrado por los siguientes cargos:

1. El Rector, quien lo presidirá.
2. Un experto designado por el Consejo Superior Universitario
3. Un miembro del Consejo Académico designado por esta corporación
4. El Vicerrector Administrativo
5. El Director de la Oficina de Planeación
6. El Jefe de la Sección de Presupuesto y Ordenación, quien fungirá de Secretario Ejecutivo.

Entre las funciones del COUNFIS se pueden enunciar las siguientes:

1. Asesorar al Rector en la aprobación, modificación y evaluación del plan financiero de la Universidad, y sugerir las medidas para su cumplimiento.
2. Analizar y conceptuar sobre las implicaciones fiscales del Plan Operativo Anual de Inversiones, y determinar las metas financieras para la elaboración del flujo anual mensualizado de caja.
3. Las demás que establezcan los reglamentos y los Acuerdos Superiores.

Fuente: ACUERDO NÚMERO 1 de fecha 5 de marzo de 1994

Art. 112 – Art. 116, que remite al ACUERDO SUPERIOR 121 de fecha 7 de julio de 1997 por el cual se expide el Estatuto Presupuestal de la Universidad de Antioquia.

Universidad de Caldas

El Estatuto General de la Universidad de Caldas, indica de manera concreta y precisa que para el cumplimiento de los objetivos definidos en éste, la Universidad tendrá autonomía administrativa y financiera para manejar sus bienes y rentas; para programar, aprobar, modificar y ejecutar su presupuesto, teniendo en cuenta su naturaleza y régimen jurídico especial.

Así mismo hace explícito que los ingresos y el patrimonio de la Institución, estarán constituidos por:

- a) Las partidas que le sean asignadas dentro del presupuesto nacional, y en el de los entes territoriales y otras entidades públicas.
- b) Los bienes muebles e inmuebles que actualmente posee y los que adquiera posteriormente a cualquier título, así como sus frutos y rendimientos.
- c) Las rentas que reciba por concepto de matrículas, inscripciones y demás derechos académicos de la totalidad de los programas académicos.
- d) Los ingresos económicos que se deriven del usufructo de patentes de invención y de los derechos de autor que sean de propiedad de la Institución.
- e) Los reintegros del IVA y las transferencias del impuesto a la renta, de acuerdo con la Ley.
- f) Los dineros que reciba por la venta de servicios, productos y prestación de asesorías de todo tipo.

- g) Las partidas derivadas por su participación en Fondos y en empresas de diverso índole.
- h) Los recursos del crédito.

En dicho Estatuto también se definen algunos porcentajes de gastos de su presupuesto de funcionamiento con destinación específica, tales como: dos por ciento (2%) para programas de bienestar social de las personas vinculadas a ella; dos por ciento (2%) para funcionamiento, fomento y desarrollo de programas de investigación, y uno por ciento (1%) para programas de extensión.

Además indica que el presupuesto deberá estructurarse por programas y contener como mínimo los siguientes aspectos:

- a) Objetivos generales y específicos del plan de desarrollo de la Universidad y de los programas para cumplir durante la correspondiente vigencia.
- b) Descripción de cada programa.
- c) Determinación de la unidad responsable de cada programa.
- d) Identificación clara y precisa de los ingresos, clasificados de acuerdo con la fuente y el concepto que los origine.
- e) Monto y distribución por objeto del gasto, programa y unidad ejecutora del mismo.

Finalmente, es importante destacar que este Estatuto indica que la ejecución presupuestal de la Universidad de Caldas deberá hacerse sobre la base del Programa Anualizado de Caja que para el efecto expida el Consejo Superior, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley de Presupuesto. Así mismo, es necesario tener en cuenta que a los acuerdos mensuales de ordenación de gastos, deben incorporarse en forma clara y precisa, la distribución de gastos, obligaciones y los ingresos aplicables para su cancelación.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 064 de fecha 11 de diciembre de 1997
Título II, Art. 11 - Art. 13; Título XIII, Art. 60; 62; 63.**

Universidad Industrial de Santander

El Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander hace explícito de manera puntual y concreta, los conceptos que constituyen los ingresos y el patrimonio de la Universidad, entre los cuales relaciona los siguientes:

- a. Las partidas que anualmente le sean asignadas dentro de los presupuestos nacional, departamental y municipal y las que reciba de otras entidades públicas.
- b. Los bienes muebles e inmuebles que actualmente posee y los que adquiera posteriormente, así como sus frutos y rendimientos.
- c. Las rentas que reciba por concepto de prestación de servicios, derechos pecuniarios y demás derechos establecidos de acuerdo con la Ley.
- d. Los bienes que como persona jurídica adquiera a cualquier título.
- e. Las regalías de la propiedad intelectual en materia de derechos de autor y propiedad industrial.

f. Las donaciones que reciba la Universidad de acuerdo con lo establecido por la Ley y el respectivo Estatuto de la Institución

Así mismo, indica que es función del Consejo Superior aprobar el presupuesto y la planta de personal de la Universidad, sus adiciones y modificaciones, de conformidad con la Ley y las normas vigentes. Los presupuestos que son preparados por las unidades académicas y administrativas, respectivamente, son presentados previamente a los miembros del Consejo Académico, cuya instancia recomienda su aprobación ante el Consejo Superior de la Institución. Dicha presentación tanto al Consejo Académico como al Consejo Superior, se hace bajo la responsabilidad del Rector de la Institución.

Finalmente, es importante resaltar que este Estatuto hace explícito que el Presupuesto General de la Universidad y el programa anual de gestión atenderán las aspiraciones, demanda y necesidades de las diferentes dependencias relacionadas con el desarrollo y funcionamiento institucional, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, con las normas legales y con las políticas de la Universidad.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 166 de fecha 22 de diciembre de 1993
Art. 14; 21-g; 23-h; 30-d; 30-k; 47-j; 47-k; 56-i; 69.**

4. PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN DE RECTOR

El proceso de elección y nombramiento de Rector en una IES, es considerado como un asunto central y que incide profundamente en la gobernabilidad institucional. Sin embargo, hay múltiples sistemas de elección, resultado de la autonomía universitaria que definió la Ley 30 de 1992.

Actualmente se pueden evidenciar 3 categorías principales de sistema de elección: elección directa de rector, consultas a la comunidad universitaria, y nombramiento directo sin consultas o elección. El sistema de consultas también adquiere variadas formas y se hace de diferentes maneras. En la mayoría de los casos es solo en el Consejo Superior donde se hace la designación definitiva, pero teniendo en cuenta el proceso de consulta, postulaciones y en algunos casos las elecciones.

El aspecto más importante es el carácter de la consulta, en la medida que en algunas circunstancias los estamentos universitarios pueden sentir que la consulta no solo es una expresión de voluntad o de interés en un candidato y de cualificación del proceso de elección, sino un acto vinculante, que tiene que incidir en la decisión final de elección que posteriormente hace el propio Consejo Superior.

Si bien la participación universitaria es un principio superior, que debe respetarse, es evidente que la gobernabilidad institucional es importante y por tanto se impone un sistema ponderado que permita la mejor elección y la mas participativa, pero dejando y protegiendo la instancia decisoria que hace la designación debe darse exclusivamente en el Consejo Superior, interpretando de la mejor forma el interés de la Institución.

El hecho de no hacer la designación en el Consejo Superior de la Institución, implica romper el acuerdo fundamental de gobernabilidad y gobierno colegiado propio de la institución universitaria. Desde luego que la forma como finalmente la Universidad enmarque la elección de rector, puede haber mas o menos gobernabilidad. Algunas Universidades tienen sistemas de consulta muy vinculantes y que generan grandes expectativas, otras permiten la participación mediante la presentación o postulación de candidatos, pero no hacen votaciones en el campus, sino que dejan al Consejo Superior la decisión final.

Universidad de Antioquia

Esta Institución cuenta con el Acuerdo Superior 023 expedido por el Consejo Superior Universitario el 10 de octubre de 1994, en el cual se establece el procedimiento para nombrar al Señor Rector de la Universidad de Antioquia. En dicho Acuerdo se hace explícito que las inscripciones de los candidatos es un proceso participativo de toda la comunidad académica y de egresados de la Institución.

Con base en lo anterior, desde los miembros del Consejo Superior hasta los profesores; estudiantes; empleados públicos no docentes, trabajadores oficiales, las juntas de asociaciones de egresados y los egresados, respectivamente, pueden respaldar, con la anotación del nombre, la firma y el número de la cédula respectiva de los participantes, un candidato para Rector de la Institución.

Para iniciar el proceso de elección de rector, el Consejo Superior anuncia con una anticipación no inferior a dos meses, la sesión fijada para adelantar el proceso de designación y con una antelación no inferior a un mes a dicha sesión, los candidatos deben ser inscritos ante el Secretario General de la Universidad.

Cada candidato debe hacer llegar al Secretario General antes de la fecha en que vence la inscripción, una carta de aceptación de su postulación. En dicho documento debe hacer constar que es ciudadano colombiano y que no ha sido condenado por hechos punibles, salvo por delitos políticos y hechos culposos, ni sancionado en el ejercicio de su profesión o disciplinariamente por faltas graves. Debe presentar, además, los títulos universitarios, y los documentos y los certificados que acrediten los demás requisitos contemplados en el artículo 41 del Acuerdo Superior 1 de 1994 y en el Acuerdo Superior 023 de 10 de octubre de 1994.

Es importante destacar que en desarrollo del proceso, los candidatos debidamente inscritos y certificados como tales por el Secretario General, deben presentar ante el Consejo Superior su pensamiento sobre la Universidad en un documento breve y un resumen del mismo para ser divulgado por el Secretario General entre el personal universitario, las Juntas de las Asociaciones de Egresados y los miembros del Consejo Superior.

Los criterios para nombrar al Rector son la trayectoria y los méritos en los términos señalados por el artículo 41 del Estatuto General. Así mismo, El Consejo Superior analizará las opiniones de la comunidad universitaria, en el momento de hacer dicha

designación. El nombramiento de Rector será para un periodo de tres años. Para la designación se requieren, en todo caso, por lo menos cinco votos favorables. La votación es secreta. Si ninguno de los candidatos obtiene inicialmente dicha mayoría, la Corporación efectúa nuevas votaciones dentro de los quince días siguientes, por los candidatos inscritos.

Fuente: ACUERDO NÚMERO 1 de fecha 5 de marzo de 1994

Art. 41;

Fuente: ACUERDO NÚMERO 023 de fecha 10 de octubre de 1994

Universidad de Caldas

En la Universidad de Caldas se cuenta con un procedimiento debidamente estructurado para la elección y nombramiento del Rector de esta Institución. El órgano de gobierno encargado de convocar a elección del rector es el Consejo Superior. El proceso es participativo, como quiera que los profesores, estudiantes y egresados pueden conformar y enviar al Consejo Superior listas hasta de tres candidatos en la fecha, lugar y hora que determine el Consejo Superior.

Posteriormente a la recepción de las listas por parte del Consejo Superior, se procederá a elaborar una terna conformada por un candidato de cada estamento, para tal efecto se convocará a una sesión del Consejo Superior en la cual se someterá a votación cada una de las listas presentadas.

En la sesión siguiente se realizará la elección de rector, quien deberá reunir por lo menos cinco (5) votos a su favor. En el evento que el Consejo Superior no pueda conformar la terna por falta de candidatos o por haber empate entre estos, o porque dos estamentos enviaron el mismo candidato; la terna la completará el grupo de Ex-Rectores.

Dicho Estatuto hace explícito que el Rector de la Universidad es el representante legal y la primera autoridad ejecutiva de la Institución. Para ser Rector de la Universidad de Caldas se requiere:

- a) Ser ciudadano colombiano en ejercicio.
- b) Poseer título profesional universitario y de postgrado con una duración mínima de un (1) año.
- c) Acreditar experiencia administrativa, pública o privada mínima de cinco (5) años, o ejercicio profesional por igual número de años, o experiencia directiva universitaria por tres (3) años, o experiencia docente universitaria mínima de cinco (5) años.
- d) No haber sido sancionado por faltas contra la ética profesional, ni condenado penalmente, excepto por delitos culposos o políticos.

El Rector de la Universidad de Caldas será elegido para un período de tres (3) años y tomará posesión de su cargo ante el Consejo Superior. Podrá ser reelegido para períodos iguales y removido por las causas de Ley. Así mismo, es importante destacar que el

Rector de la Universidad de Caldas no podrá ejercer funciones públicas o privadas que interfieran con el ejercicio de su cargo.

Finalmente, es importante llamar la atención en el sentido que dicho Estatuto indica que el Consejo Superior podrá remover al Rector de la Universidad con el voto de cinco (5) de sus miembros.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 064 de fecha 11 de diciembre de 1997
Art. 20; Art. 26 – Art. 30.**

Universidad Industrial de Santander

En el Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander se hace explícito que el Rector será designado por el Consejo Superior mediante decisión mayoritaria de sus miembros, para un periodo de tres (3) años y podrá ser reelegido.

Los requisitos y calidades mínimas para ser Rector que aparecen indicadas en dicho Estatuto son:

- a. Ser ciudadano colombiano en ejercicio.
- b. Poseer un título universitario válido en el país.
- c. Haber tenido vínculos directos con el sector universitario, ya sea como docente, como investigador, en cargos de dirección o haber participado en sus organismos de dirección durante un periodo no menor a dos años.
- d. Poseer experiencia profesional no menor de cinco años, como docente universitario, en el sector productivo o en el servicio público.
- e. Demostrar aportes a la ciencia, la técnica, la cultura o al desarrollo social.

El procedimiento descrito en el Estatuto para designar al Rector de la Universidad Industrial de Santander es bastante concreto, como quiera que plantea tres etapas debidamente estructuradas así:

1. Postulación de candidatos. Los aspirantes a Rector, expresarán su deseo en forma escrita ante el Secretario General de la Universidad. En el momento de postularse deberán presentar su hoja de vida junto con los documentos que consideren pertinentes para demostrar que cumplen los requisitos y calidades exigidas, en el artículo anterior.
2. El Consejo Académico actuará como comité de credenciales para comprobar el cumplimiento de los requisitos de los aspirantes al cargo de Rector y para evaluar sus méritos académicos. El Comité de Credenciales levantará una memoria de lo actuado y el Secretario General lo entregará al Consejo Superior.
- c. El Consejo Superior designará al Rector de la Universidad, entre los aspirantes que cumplan los requisitos.

Se considera al Rector como el representante legal y primera autoridad ejecutiva de la Universidad. En caso de ausencia absoluta del Rector, el Consejo Superior deberá

designar un nuevo Rector en un plazo no superior a noventa días. Así mismo, es importante destacar que dicho Estatuto considera que el Consejo Superior podrá remover de su cargo al Rector, cuando a su juicio, en materia grave incumpla con las funciones o falte a la excelente conducta propia del cargo.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 166 de fecha 22 de diciembre de 1993
Art. 25 – Art. 33.**

5. EL CONSEJO SUPERIOR Y SUS FUNCIONES, RESPONSABILIDADES, IMPEDIMENTOS E INHABILIDADES

El Consejo Superior es el máximo órgano de gobierno de las IES, el cual deberá ser representativo de la sociedad. En él deberán tener asiento el gobierno nacional, el departamental, la comunidad académica, el sector productivo, los egresados, los profesores y los estudiantes.

El Consejo Superior y el Rector son los responsables de ejercer una exigente supervisión sobre el manejo académico, financiero y administrativo de las dependencias de la Institución.

Los miembros del Consejo Superior, así se llamen representantes o delegados, están en la obligación de actuar y decidir en beneficio de la Universidad de la cual hacen parte como miembros del Consejo Superior, buscando en función exclusiva el bienestar y el progreso de la Institución y de los que la conforman.

Es importante resaltar que aunque ejercen funciones públicas, no adquieren por este solo hecho el carácter de empleados públicos. Pues aquellos que tengan esta calidad, están sujetos a las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos establecidos por la Ley, los respectivos estatutos y las disposiciones aplicables a los miembros de las Juntas o de los Consejos Directivos de las instituciones estatales.

Finalmente, se llama la atención en el aspecto que todos los integrantes del Consejo Superior, en razón de las funciones públicas que desempeñan, son responsables de las decisiones que adopten.

Universidad de Antioquia

La Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en Colombia, hace explícito de manera puntual y concreta en el Artículo 64 que el Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de dirección y gobierno de la universidad y presenta a su vez una descripción detallada de los cargos que integran dicho Consejo.

Con base en lo anterior, el Estatuto General de la Universidad de Antioquia determina que el Consejo Superior Universitario de la Universidad de Antioquia es el máximo organismo de dirección y gobierno de la Institución. En este aspecto es buena práctica porque el

Estatuto hace explícito los miembros que hacen parte del Consejo, determina las condiciones que deben cumplir para ser elegidos y conforma un Consejo en el que está representada toda la comunidad académica, el gobierno nacional, departamental y sus egresados. Así las cosas, dicho Estatuto indica que el Consejo está integrado por:

- a. El Gobernador del Departamento de Antioquia, quien lo preside.
- b. El Ministro de Educación Nacional o su delegado.
- c. Un representante del Presidente de la República, que haya tenido vínculos con el sector universitario.
- d. Un Decano en representación de las directivas académicas, designado por el Consejo Académico para un período de dos años.
- e. Un representante de los profesores, elegido por los profesores de dedicación exclusiva, de tiempo completo y de medio tiempo en votación universal, directa y secreta, para un período de dos años.
- f. Un representante de los estudiantes, elegido por éstos en votación universal, directa y secreta, para un período de dos años.
- g. Un egresado graduado de la Institución, elegido por los Representantes de los Egresados ante los Consejos de Facultad, y que no esté vinculado laboralmente con la Universidad, para un período de dos años.
- h. Un representante del sector productivo, que haya tenido vínculos académicos de nivel superior, elegido por el Presidente de la Corporación, de candidatos presentados por los gremios empresariales antioqueños, para un período de dos años.
- i. Un exrector de la Institución que haya desempeñado el cargo en propiedad, elegido por los exrectores de la Universidad de Antioquia que cumplan la misma condición, para un período de dos años.
- j. El Rector, con voz y sin voto.
- k. El Secretario General actúa como Secretario del Consejo.

En este Estatuto, se hace explícito de manera contundente que quien aspire a ser representante del profesorado en el Consejo, debe ser de dedicación exclusiva o de tiempo completo; tener en el Escalafón la categoría de profesor asociado o titular; haber estado vinculado en forma continua como profesor de la Universidad durante los últimos cinco años con una dedicación no inferior a medio tiempo, y no haber sido suspendido o destituido.

Así mismo se aclara que la representación de un profesor en el Consejo Superior es incompatible con el desempeño de cargos administrativos en la Universidad, con la participación en otros Consejos y con asesorías permanentes a organismos universitarios de gobierno.

Entre tanto, el representante de los estudiantes en el Consejo debe ser estudiante de la Universidad con matrícula vigente en por lo menos doce créditos de su programa; haber cursado y aprobado más del cuarenta por ciento de los créditos de su plan de estudios, con un promedio crédito acumulado igual o superior a tres con cinco, y no haber sido sancionado disciplinariamente. Esta representación es incompatible con cualquier participación en otros Consejos o Comités de la Universidad.

Para los representantes de los egresados y del sector productivo, deben tener las mismas calidades exigidas para ser Rector, las cuales se acreditan, antes de asumir funciones en el Consejo, ante el Secretario General de la Universidad.

El Estatuto General de esta Institución, también advierte que los representantes de las directivas académicas, de los profesores y de los estudiantes dejan de pertenecer al Organismo cuando sean sancionados disciplinariamente, o pierdan, respectivamente, la calidad de Decano, de profesor y de estudiante.

Este reglamento se constituye como una buena práctica, porque indica de manera objetiva, puntual y concreta que los representantes de los profesores, de los estudiantes y de los egresados son elegidos siempre y cuando cumplan con las diferentes condiciones que se establecen en el Estatuto. Es decir, no cualquier miembro de la comunidad académica puede ser elegido. Así mismo, los elegidos cuentan con sus respectivos suplentes, quienes deben contar con las mismas calidades, impedimentos, inhabilidades e incompatibilidades de los titulares, y los reemplazan en sus ausencias temporales o definitivas. En caso de retiro definitivo, el suplente asume la representación hasta completar el período correspondiente.

Otra característica para constituirse en buena práctica es que con relación a los impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los Miembros del Consejo Superior, en tal condición, así se llamen representantes o delegados, están en la obligación de actuar y decidir en beneficio de la Universidad y en función exclusiva del bienestar y del progreso de la misma.

Se hace énfasis en el sentido que aunque ejercen funciones públicas no adquieren por este solo hecho el carácter de empleados públicos; aquellos que tengan esta calidad están sujetos a las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos establecidos por la Ley, el Estatuto General y las disposiciones aplicables a los miembros de las Juntas o de los Consejos Directivos de las instituciones estatales. Todos los integrantes del Consejo Superior, en razón de las funciones públicas que desempeñan, son responsables de las decisiones que adopten.

Finalmente, es importante destacar como una buena práctica este Estatuto, porque determina de manera programada con debida anticipación las fechas de las reuniones y el quórum necesario para decidir en las sesiones. El Estatuto hace explícito que el Consejo Superior se reúne ordinariamente cada mes; extraordinariamente cuando sea convocado por el Presidente, quien debe citarlo, además, cuando lo soliciten cuatro de los miembros o el Rector. Para deliberar y decidir se requiere la presencia de por lo menos cinco de los miembros con derecho a voto. Salvo las excepciones consagradas en el Estatuto General, las decisiones se toman con el voto favorable de la mayoría de los miembros presentes. De todas las reuniones del Consejo Superior se levantan actas numeradas, las que son firmadas por el Presidente y por el Secretario de este órgano de gobierno y cada una de las hojas es rubricada por este último.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 1 de fecha 5 de marzo de 1994
Art. 28; Art. 29 – Parágrafo 1, 2, 3, 4, 5, 6; Art. 30 - 33.**

Universidad Nacional de Colombia

El Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia, se considera una buena práctica porque hace explícito de manera concreta los dos aspectos siguientes: 1) el Consejo Superior Universitario de la Institución es la máxima autoridad de dirección y gobierno, y 2) hace una detallada presentación de los miembros que lo conforman, indicando que está integrado en la forma establecida en el artículo 11 del Decreto Extraordinario 1210 de 1993, por los siguientes cargos:

1. El Ministro de Educación Nacional o el Viceministro, quien lo presidirá.
2. Dos miembros designados por el Presidente de la República, uno de ellos egresado de la Universidad Nacional de Colombia.
3. Un ex Rector de la Universidad Nacional de Colombia, que haya ejercido el cargo en propiedad, elegido por los ex Rectores.
4. Un miembro designado por el Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, de terna presentada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
5. Un miembro del Consejo Académico, designado por éste.
6. Un profesor de la Universidad, que tenga al menos la categoría de asociado, elegido por el profesorado.
7. Un estudiante de pregrado o de posgrado, elegido por los estudiantes.
8. El Rector de la Universidad, quien será el Vicepresidente del Consejo, con voz pero sin voto.

También es considerado como una buena práctica porque detalla de manera muy descriptiva sus funciones. Entre otras, podemos destacar las siguientes:

1. Aprobar, modificar y evaluar el Plan Global de Desarrollo de la Universidad que debe ser sometido a su consideración por el Consejo Académico.
2. Nombrar al Rector para un período de tres años. Para esos efectos el Consejo Superior Universitario reglamentará el nombramiento del Rector observando los criterios de consulta previa a la comunidad académica, de los planes y programas presentados por los aspirantes, y de análisis y valoración de sus calidades. El cargo de Rector sólo se podrá ejercer en forma consecutiva hasta por dos periodos.
3. Aceptar la renuncia del Rector y removerlo por las causales previstas en el Estatuto General.
4. Nombrar a los Decanos para un período de dos años, de candidatos presentados por el Rector, los profesores, los estudiantes y los egresados de la Facultad, de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Consejo Superior Universitario. Aceptar la renuncia de los Decanos y removerlos por las causales previstas en el Estatuto General.
5. Crear y suprimir programas académicos a propuesta del Consejo Académico y elaborar las directrices para su creación, supresión, seguimiento y evaluación.

Otro aspecto que hace el Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia como una buena práctica en el tema del Consejo Superior, es que hace explícito de manera contundente que este órgano de gobierno es el encargado de reglamentar la organización, composición y funcionamiento de las Colegiaturas, con sujeción a los siguientes criterios debidamente definidos y conocidos por la comunidad académica:

1. Existirán Colegiaturas en cada una de las Sedes por las siguientes áreas de conocimiento: artes y arquitectura; ciencias agropecuarias; ciencias exactas y naturales; ciencias de la salud; derecho, ciencias sociales y humanas; ingenierías.
2. Las colegiaturas se reunirán cada tres años, con una duración máxima de tres días, en la fecha que establezca el Consejo Superior Universitario y serán instaladas por el Vicerrector de Sede, quien presentará en el acto de instalación un informe de su gestión.
3. Las colegiaturas académicas estarán conformadas por delegados del personal académico y de los estudiantes de las Facultades afines a las áreas de conocimientos definidas en el numeral primero. Cada Claustro de Departamento designará dos delegados y cada Claustro de estudiantes de Facultad designará un delegado.
4. Cada Colegiatura de Sede designará un delegado que presentará en sesión especial del Consejo Superior Universitario y del Consejo Académico, los documentos e informes producidos por la respectiva colegiatura.

Finalmente, es importante destacar que una buena práctica de este Estatuto se constituye porque ésta indica que para la designación de Rector o de Decanos de Facultad por parte del Consejo Superior Universitario, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de los miembros con derecho a voto que lo conforman. Esta es una política objetiva y debidamente conocida por la comunidad, la cual promueve la transparencia en decisiones tan importantes como la designación de Rector o Decanos de las Facultades de la Institución.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 011 de fecha 12 de marzo de 2005
Art. 13; Art. 14; Art. 55; Art. 72.**

Universidad de Caldas

El Estatuto General de la Universidad de Caldas es claro y contundente al indicar que el Consejo Superior de la Universidad de Caldas es el máximo organismo de Dirección y Gobierno de la Institución, el cual estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Ministro de Educación Nacional o su delegado, quien lo presidirá.
- b) El Gobernador del Departamento de Caldas o su delegado.
- c) Un miembro designado por el Presidente de la República, que haya tenido vínculos con el sector Universitario, quien presidirá las sesiones en ausencia del Ministro o su delegado.

- d) Un representante de los directivos académicos, con su respectivo suplente, designados por el Consejo Académico de entre sus miembros, para un período de dos (2) años.
- e) Un representante de los docentes con su respectivo suplente, quienes deberán ser profesores escalafonados de tiempo completo y elegidos por el profesorado mediante votación popular y secreta, para un período de dos (2) años.
- f) Un representante de los estudiantes con su respectivo suplente, con matrícula vigente en un programa regular, elegidos por el sector estudiantil mediante votación popular y secreta, para un período de dos (2) años.
- g) Un representante de los egresados de la Universidad con su respectivo suplente, elegidos por los egresados miembros de los Consejos de Facultad, para un período de dos (2) años.
- h) Un representante del sector productivo con su respectivo suplente, elegidos por la Asamblea de los representantes de los gremios de la producción económica del Departamento de Caldas, convocada por el Consejo Superior, para un período de dos (2) años.
- i) Un Ex-Rector de la Universidad de Caldas con su respectivo suplente, designados por los Ex-Rectores de la Institución para un período de dos (2) años, de entre quienes hayan ejercido el cargo como titulares.
- j) El Rector de la Universidad, con voz pero sin voto.
- k) Actuará como Secretario del Consejo, el Secretario General de la Universidad o su delegado, con voz pero sin voto.

Así mismo, el Estatuto General de esta Institución indica que para ser representante de las Directivas Académicas, de los Docentes, de los Egresados y del Sector Productivo, tendrán que cumplir las mismas calidades exigidas para ser Rector. Los miembros oficiales contarán con un suplente que lo reemplazará en las ausencias temporales o absolutas al principal, previa excusa del mismo.

Dicho Estatuto también es claro y puntual al enmarcar que el Consejo Superior se reunirá ordinariamente dos veces al mes, previa citación de su Presidente, o en su defecto del Rector, y extraordinariamente cuando lo considere conveniente el Presidente del mismo o el Rector, o cuando lo soliciten por lo menos cinco (5) de sus miembros, caso en el cual es obligatoria la presencia de uno de los representantes, bien sea del Presidente de la República o del Ministro de Educación. Indica que constituirá quórum para deliberar y decidir válidamente la presencia de cinco (5) de sus miembros.

Entre otras, algunas de las funciones principales del Consejo Superior de la Universidad de Caldas, se pueden enunciar las siguientes:

1. Definir las políticas universitarias y la planeación de la Institución.
2. Definir la organización académica, administrativa y financiera de la Institución.
3. Vigilar que el funcionamiento de la Institución esté acorde con las disposiciones legales, el Estatuto General y las políticas institucionales.
4. Aprobar el presupuesto de la Institución a iniciativa del Rector.
5. Elegir, posesionar y remover al Rector conforme a lo establecido en el Estatuto General.

Finalmente, es importante destacar que el Estatuto General de esta Universidad, define que los actos administrativos de carácter general del Consejo Superior se denominarán Acuerdos y los de carácter particular se denominarán Resoluciones. Los Acuerdos, las Resoluciones y las Actas correspondientes a sus reuniones, deberán ser suscritos por el Presidente y el Secretario del Consejo y las decisiones del Consejo Superior serán comunicadas oficialmente por el Secretario General.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 064 de fecha 11 de diciembre de 1997
Art. 14; Art. 15; Art. 16; Art. 17; Art. 18; Art. 19.**

6. EGRESADOS

Los egresados de una IES, constituyen uno de los activos más importantes de su comunidad, por lo que se debe tener como propósito fundamental, integrarlos plenamente a la Universidad. Lo anterior, para construir una interrelación que permita importantes beneficios mutuos y un fortalecimiento de los vínculos con la sociedad.

Se entiende que los egresados vinculan la cultura académica con la cultura del trabajo, lo que facilita la adecuación continua de los currículos para incorporarles nuevos contenidos científicos, tecnológicos, profesionales y axiológicos, determinados por las necesidades del desarrollo. Así mismo, facilita la oferta de formación, acorde con las dinámicas que generan nuevas fuentes de trabajo y nuevas opciones profesionales.

Con base en lo anterior, las IES deben fomentar los mecanismos de asociación de sus egresados, al generarles espacios para participar en el Consejo Superior, en los Consejos de Facultad, y en los Comités y comisiones que los órganos de gobierno de la Universidad defina.

Para lograr lo anterior, se espera que las IES dispongan de un sistema actualizado de información sobre los egresados, para facilitar el contacto permanente con ellos. Dicho sistema deberá estar bajo la responsabilidad de la Secretaría General de la Institución

Finalmente, es importante destacar que el egresado constituye una presencia permanente de la Institución en la sociedad, y se compromete, con su desempeño profesional y con su comportamiento personal, a dar testimonio de la misión social y del buen nombre de la Institución.

Universidad de Antioquia

El Estatuto General de la Universidad de Antioquia dedica un capítulo a los egresados para consagrar el propósito de integrarlos plenamente a la Universidad para lograr importantes beneficios mutuos y el fortalecimiento de los vínculos con la sociedad.

Así mismo, en dicho Estatuto se define al egresado de la Universidad de Antioquia como aquella persona que estuvo matriculada en un programa académico de pregrado o de posgrado, culminó sus estudios y obtuvo el título correspondiente. Igualmente consideran

egresado de la Universidad a la persona que estuvo matriculada en el Liceo Antioqueño o en el Instituto Nocturno de Bachillerato, culminó sus estudios y obtuvo el título correspondiente.

Según el Estatuto, los egresados vinculan la cultura académica con la cultura del trabajo, lo que facilita la adecuación continua de los currículos para incorporarles nuevos contenidos científicos, tecnológicos, profesionales y axiológicos, determinados por las necesidades del desarrollo; igualmente facilita la oferta de formación, acorde con las dinámicas que generan nuevas fuentes de trabajo y nuevas opciones profesionales.

Un aspecto importante que se hace explícito en el Estatuto, tiene relación con el apoyo que la Universidad le reconoce y fomenta a los mecanismos de asociación de sus egresados. Así mismo, permite la participación activa de los egresados en el Consejo Superior, en los Consejos de Facultad y en los Comités y comisiones que los órganos de gobierno de la Universidad definan.

Para la adecuada, oportuna y acertada información de los egresados, la Universidad de Antioquia tiene adscrito a la Secretaría General, un sistema actualizado de información sobre los egresados, para facilitar el contacto permanente con ellos. También desarrolla programas de educación permanente para reforzar los hábitos de aprendizaje continuo y de auto-estudio. Dispone de sistemas y redes de información y de documentación para apoyar la formación recurrente y el ejercicio profesional.

Finalmente, el Estatuto General de esta Institución indica que el egresado constituye una presencia permanente de la Universidad en la sociedad, y se compromete, con su desempeño profesional y con su comportamiento personal, a dar testimonio de la misión social y del buen nombre de la Institución. Se hace relevante en el Estatuto, que el anterior mensaje será leído en todas las ceremonias de grado.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 1 de fecha 5 de marzo de 1994
Art. 97 – Art. 99.**

Universidad Nacional de Colombia

Con base en el Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia, se establece que la participación de los Egresados en las actividades de carácter institucional tales como postular candidatos para decano y participar en el nombramiento de éstos, teniendo en cuenta la reglamentación que para el efecto expida el Consejo Superior Universitario. Así mismo, los egresados participan en el análisis y aceptación de la renuncia de los Decanos y en la remoción por las causales previstas en el Estatuto General en caso dado que fuera necesario.

La participación activa de los egresados también se tiene en el Consejo de Facultad, el cual se constituye como el máximo órgano de gobierno de la Facultad. En este Consejo además de otros miembros, está integrado por un egresado de la Universidad Nacional de Colombia, que no tenga la calidad de profesor de la Universidad, el cual debe ser postulado por las asociaciones de egresados, por las academias o por las asociaciones

de profesionales afines con la Facultad, legalmente constituidas. Será elegido por el Consejo de Sede de terna presentada por el Consejo de Facultad, según reglamentación que expida el Consejo Superior Universitario.

Así mismo, según el Estatuto General, se hace explícito que los egresados de la Universidad Nacional de Colombia pueden participar en comités asesores de pregrado y posgrado. Cada programa curricular de pregrado tendrá un Comité Asesor de Programa integrado por miembros del personal académico, estudiantes y egresados del respectivo programa, designados de acuerdo con la reglamentación que expida el Consejo de Facultad.

Finalmente, es importante destacar que los egresados de esta Institución, también pueden participar en el Consejo de Bienestar Universitario. La elección del egresado para este Consejo, será adelantada por el Consejo Superior Universitario de terna presentada por las asociaciones de egresados legalmente constituidas.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 011 de fecha 12 de marzo de 2005
Art. 14-5; Art. 34-6; Art. 43.**

Universidad del Valle

El Estatuto General de la Universidad del Valle contempla la participación en el Consejo Superior de la Institución, de un egresado graduado de la Universidad, el cual debe caracterizarse por su prominente trayectoria profesional. Este representante de los egresados tendrá su respectivo suplente, elegidos para un período de dos años por parte del Consejo Superior de terna que le presente la Asociación de Egresados de la Universidad del Valle.

El Estatuto también hace explícito que además de tener un representante de los egresados en el Consejo Superior, pueden tener una activa participación en los Consejos de Facultad y de Decanos.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 004 de fecha 1 de octubre de 1996
Art. 15-g; Art. 25-k; Art. 34-e; Art. 35-o, y ACUERDO NÚMERO 015 de fecha 27 de septiembre de 2001.**

7. INVESTIGACIÓN

En las IES, los Estatutos consideran y conciben el trabajo de investigación, como un complemento fundamental de la labor académica junto con la docencia, las publicaciones y la extensión universitaria. Podría considerarse que la investigación es el eje de la vida universitaria.

Así mismo, la investigación es concebida como un medio para pensar y contribuir a la solución de los problemas de los sectores sociales más deprimidos, así como para

enfrentar también el reto de cooperar con el sector productivo en la solución de los problemas sociales y económicos, entre otros.

Las IES deben desarrollar estrategias de fortalecimiento a la investigación como por ejemplo: creación de grupos de investigación; desarrollo de nuevas líneas de investigación; infraestructura para la investigación (recursos, equipos); definición de políticas de investigación; y fomento al espíritu investigativo, entre otras.

Universidad de Antioquia

El Estatuto General de la Universidad de Antioquia contempla las actividades académicas de investigación, de docencia y de extensión como el medio para abordar problemas prácticos o teóricos en una perspectiva interdisciplinaria que propicie la aprehensión de la complejidad de los objetos, fenómenos o procesos, de sus relaciones e interacciones internas y externas, y promueve, desde cada disciplina o profesión, la cooperación y el desarrollo recíprocos en la búsqueda del conocimiento y en su aplicación sobre el mundo.

Así mismo indica que la investigación y la docencia constituyen los ejes de la vida académica de la Universidad y ambas se articulan con la extensión para lograr objetivos institucionales de carácter académico o social. Consideran la investigación como fuente del saber, generadora y soporte del ejercicio docente que hace parte del currículo. Tiene como finalidad la generación y comprobación de conocimientos, orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes y de la técnica, y la producción y adaptación de tecnología, para la búsqueda de soluciones a los problemas de la región y del país.

La Universidad de Antioquia cuenta con el Acuerdo Superior 153 de fecha 8 de octubre de 1990, por el cual se determina y reglamenta el Sistema de Investigación de la Universidad. En dicho acuerdo se evidencia que esta Institución entiende la investigación como principio del conocimiento y de la praxis, como actividad fundamental en la Universidad de Antioquia y el supuesto del espíritu científico. Está orientada a generar conocimiento, técnicas y artes, a comprobar aquellos que ya forman parte del saber y de las actividades del hombre y a crear y adecuar tecnologías.

Igualmente se considerará investigación a los proyectos de asesoría y consultoría que involucren como componente principal labores de tipo investigativo. Igualmente, cuenta con una debida estructura organizacional del Sistema de Investigación, el cual está orientado con sentido interdisciplinario, hacia el planteamiento, análisis y búsqueda de soluciones viables para los problemas de la sociedad colombiana, como parte de la comunidad internacional, y hacia la promoción del desarrollo de las ciencias, las artes y la tecnología.

Es importante resaltar que el Estatuto indica que con énfasis en el enlace de investigación, extensión y docencia, todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad debe conducir a crear el ambiente propicio para que mediante la libertad de cátedra y de aprendizaje en los términos definidos en los estatutos, se puedan llevar a cabo los matices de investigación que a cada uno compete, de acuerdo con el tipo de formación libremente escogido.

El acuerdo anteriormente mencionado, indica el control, coordinación, fomento, estímulo y desarrollo de la actividad investigativa en la Universidad, las cuales estarán a cargo de los siguientes organismos e instancias:

- a) Los Centros de Investigación y los Institutos con sus respectivos Comités Técnicos, Jefes o Directores.
- b) Las Facultades y Escuelas con sus Departamentos Académicos y sus respectivos Consejos, Decanos o Directores.
- c) Los Comités de Área.
- d) El Comité de Desarrollo de la Investigación (CODI).
- e) La Dirección de Institutos e Investigación.
- f) El Rector, el Consejo Académico y el Consejo Superior.

En dicho Estatuto se hace una clasificación concreta de los dos tipos de investigadores que tiene la Institución. Uno se denomina Investigador Asociado, para identificar aquellos docentes que ocasionalmente inscribe algún proyecto de investigación en cualquier Centro o Instituto, no necesariamente de su misma dependencia. Otro se denomina Investigador Titular para identificar a los docentes con trayectoria en la actividad investigativa que hayan participado en proyectos anteriores de investigación, asesoría o consultoría y esté adscrito a líneas consolidadas en el correspondiente Centro o Instituto, a propuesta de los respectivos Consejos de Facultad o Escuela o de quien haga sus veces y de acuerdo con el reglamento que se adopte.

Con relación a la organización de los Centro de Investigaciones, se tendrá un Comité Técnico designado por periodos de dos años e integrado por:

- a. El Decano, Vicedecano o Director quien lo presidirá.
- b. El Jefe del Centro.
- c. El número de representantes de los Departamentos Académicos que defina el Consejo de Facultad o Escuela.
- d. El número de representantes de los investigadores que defina el Consejo de Facultad o Escuela.

Así mismo, como parte de la organización de la investigación en la Universidad de Antioquia y con el propósito de fomentar el desarrollo de líneas y proyectos de investigación y de estimular el trabajo interdisciplinario y para velar por un alto nivel de calidad en la investigación, se adopta el sistema de áreas de investigación, cuya composición de cada área se determinará por Resolución Rectoral y contará con su respectivo comité. Las áreas vigentes son:

- a. Ciencias Sociales y Humanas.
- b. Ciencias Exactas y Naturales, Tecnologías e Ingenierías.
- c. Ciencias de la Salud.

Finalmente, el Estatuto es contundente al afirmar que las asesorías que brinden los profesores a estudiantes de pregrado o posgrado en la elaboración de memorias o monografías para la obtención de un título, no se considerarán, en ningún caso como investigación o asesoría, por lo cual no podrán obtener financiación a través del Comité de Desarrollo de la Investigación (CODI). Se exceptúan las tesis de Magíster o Doctorado que hagan parte de líneas de investigación debidamente aprobadas.

Fuente: ACUERDO NÚMERO 1 de fecha 5 de marzo de 1994 Art. 33-b; y ACUERDO NÚMERO 153 de fecha 8 de octubre de 1990, por el cual se sustituye el Acuerdo Superior No. 23 de 1981, que creó el Sistema Universitario de Investigación, y se dictan otras disposiciones.

Universidad Nacional de Colombia

En el Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia, se hace explícito que uno de sus fines principales es propender por la existencia de un ambiente propicio para el desarrollo personal de sus integrantes y de sus grupos de investigación, de los procesos individuales y colectivos de formación, por la calidad de la educación y por el avance de las ciencias y las artes y de su vinculación a la cultura.

Así mismo, indica que una de las funciones del Consejo Superior Universitario es crear y organizar el sistema de investigación de la Universidad, el cual está conformado por comunidades interdisciplinarias de docentes de diferentes facultades que se vinculan al Instituto, con el propósito de desarrollar proyectos de investigación acordes con los objetivos del mismo y que excedan claramente los límites de una Facultad.

El Estatuto hace explícito de manera puntual y concreta una de las principales funciones del Instituto de Investigación de Sede, la cual es gestionar, coordinar, promover y desarrollar la actividad investigativa interdisciplinaria en un campo del conocimiento.

También es claro en el Estatuto que el Instituto de Investigación contará con un Consejo de Instituto. Éste estará integrado por:

1. El Vicerrector de Sede quien lo presidirá, o su delegado.
2. El Director del Instituto, quien lo presidirá en ausencia del Vicerrector.
3. Los Decanos.
4. Un profesor universitario de carrera vinculado al Instituto, elegido para períodos de dos años.

5. Un investigador externo al personal académico del Instituto, designado por el Consejo Superior Universitario de terna enviada por el Rector, para períodos de dos años.

El Estatuto en mención estipula que el Instituto de Investigación contará con un Director de Instituto, el cual es el responsable de la dirección y administración de éste. Su designación la hará el Consejo del Instituto. Deberá reunir los mismos requisitos exigidos para ser Decano y tendrá un período de dos años. Ejercerá las funciones establecidas en el acto de creación del Instituto, en la organización académico-administrativa y en los estatutos internos y demás reglamentos de la Universidad.

Finalmente, es importante destacar que el Estatuto es contundente al indicar que se contará con un Director de Centro, quien es el responsable de la dirección y administración del Centro. Su designación la hará el Consejo del Centro, de terna propuesta por el personal académico vinculado al centro, para un período de dos años. Para ser Director de Centro se requiere tener al menos la categoría de profesor asistente en ejercicio de la Universidad.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 011 de fecha 12 de marzo de 2005
Art. 3 numeral 6; Art. 46 – Art. 52.**

Universidad de Caldas

Uno de los propósitos más importantes de la Universidad de Caldas que está explícito en el Estatuto General, es que se desarrolle una labor de investigación pertinente, relevante y oportuna.

El aspecto más importante para destacar del Estatuto General de la Universidad de Caldas, es que hace explícito que esta Institución tiene una Vicerrectoría de Investigaciones y Postgrados, la cual tendrá a su cargo, apoyar y fomentar el espíritu científico en los miembros de la comunidad universitaria, proponiendo políticas que permitan definir líneas, proyectos y programas en materia de investigación.

Así mismo debe trabajar para fomentar la formación avanzada, que permita la consolidación del conocimiento y la generación de nuevas propuestas de investigación para cumplir funciones muy concretas tales como las siguientes:

- a) Ejecutar las políticas de investigación universitaria y docente y de formación avanzada adoptadas por los Consejos Superior y Académico.
- b) Planear, dirigir, diseñar y controlar líneas, proyectos y programas relacionadas con el campo investigativo, brindando la asesoría y apoyo requerido para su ejecución.
- c) Estimular e incentivar el ejercicio de la producción investigativa en el ámbito universitario, diseñando y estableciendo estrategias para la formación del espíritu científico que promuevan la participación en eventos y concursos científicos nacionales e internacionales.

- d) Asesorar a los distintos programas académicos en lo relacionado con la administración de la investigación y establecer relaciones con organismos nacionales e internacionales, públicos o privados, encargados de las actividades científicas.
- e) Promocionar y difundir los resultados de la labor investigativa que se realiza en la Universidad y propiciar la participación en todos los eventos que promueva la comunidad científica nacional e internacional.
- f) Administrar y ejecutar los recursos para el fomento y desarrollo de la investigación científica y presentar los informes respectivos, controlando que los mismos sean aplicados con eficiencia, eficacia y oportunidad.
- g) Planificar y promover el desarrollo académico de los programas de Postgrado y velar por el cumplimiento de los planes, programas y acciones que se formulen para elevar la calidad de formación avanzada.
- h) Establecer convenios académicos, científicos y tecnológicos que conlleven a la implementación de programas de Postgrado.
- i) Evaluar los programas de Postgrado y realizar las acciones pertinentes para fortalecer los mismos.
- j) Las demás que le sean asignadas y que sean de la naturaleza de la dependencia.

Es importante destacar que en el Estatuto General se prevé el apoyo de otras dependencias u órganos de gobierno de la Universidad, tales como Consejo Académico; Rectoría; Vicerrectoría de Proyección Universitaria; Oficina de Planeación y Consejos de Facultad, entre otras.

Finalmente, el Estatuto indica que la Universidad de Caldas destinará de su presupuesto de funcionamiento como mínimo el dos por ciento (2%) para fomento y desarrollo de programas de investigación.

**Fuente: ACUERDO NÚMERO 064 de fecha 11 de diciembre de 1997
Art. 2; Art. 5; Art. 13; Art. 38.**

II. REGLAMENTO DEL PROFESOR O DOCENTE

1. Régimen de vinculación
2. Ingreso a la carrera docente
3. Derechos y obligaciones de los docentes
4. Régimen disciplinario
5. Carrera docente
6. Estímulos y distinciones académicas
7. Régimen Salarial
8. Jornada de trabajo
9. Dedicación del docente
10. Evaluación del docente

BUENAS PRÁCTICAS

1. RÉGIMEN DE VINCULACIÓN

El régimen de vinculación consiste en la relación jurídica que se establece entre el docente y la institución para su ingreso en la misma. Por lo general, los docentes pueden vincularse con la institución mediante resolución o bien mediante contrato. Se aclara también que el hecho de ser vinculado por medio de resolución no hace al docente un trabajador oficial o un empleado público. Sin embargo, estas calidades sí aplican para los profesores de dedicación exclusiva y de tiempo completo.

Universidad de Antioquia

Esta universidad es la que más claramente consagra dos sistemas distintos de vinculación. Puede ser a través del sistema de “vinculación” (para profesores aspirantes a la carrera docente y para los profesores de carrera) o a través de contrato (para los profesores ocasionales, visitantes, ad honorem y de cátedra). En el mismo sentido lo hace la Universidad de Cundinamarca (artículos 8, 9 y 15)

ACUERDO 083, 22 de julio de 1996, Título I, Capítulo III, Art. 5

Universidad de Los Llanos

Este reglamento consagra de manera puntual tres formas de vincularse a la institución. Puede ser como empleados públicos **por medio de resolución** para profesores de tiempo completo y medio tiempo; los profesores de cátedra se vinculan mediante contrato por períodos académicos (y no son empleados públicos ni trabajadores oficiales) y los profesores ocasionales se vinculan mediante resolución y tampoco son empleados públicos ni trabajadores oficiales. Aquí no se establece el criterio de la carrera docente para efectos de la vinculación pero sí se determina con claridad las diferentes formas de vincularse a la Universidad. Es esa característica lo que la hace una buena práctica.

Fuente: ACUERDO 002, 8 de julio de 2004, Capítulo I, Art.4

Universidad del Tolima

Este estatuto consagra diferentes sistemas de vinculación y describe claramente la relación jurídica con la Universidad así como la dedicación del profesor. Pueden ser profesores: de nombramiento de planta, ocasionales mediante contrato, por contrato administrativo de prestación de servicios, sin vínculo laboral para los profesores ad honorem, y como profesor visitante. Una vez más, no se toma como criterio para la vinculación el hecho de que sea de carrera docente y se valora la descripción precisa de la relación jurídica para evitar confusiones y brindar claridad.

Fuente: ACUERDO 031, 14 de abril de 1994, Capítulo III, Art.4

2. INGRESO A LA CARRERA DOCENTE - INCORPORACIÓN AL SERVICIO

El artículo 70 de la Ley 30 de 1992 establece que para ser nombrado profesor de universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. También se estipula que su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario.

El concurso tiene por objeto el de asegurar la selección del docente con base en criterios objetivos y en su mérito. Por lo general, las Universidades detallan muy bien este proceso de selección. El concurso se inicia con una convocatoria, se conforma una comisión asesora que evalúa los méritos y finalmente el Rector nombra a quien haya obtenido la mayor calificación.

En cuanto al título universitario, algunas universidades exigen un título de postgrado, lo que puede resultar siendo una buena práctica en cuanto se exige a una persona con mayor cualificación para el cargo. Sin embargo, esta práctica puede resultar nociva en la medida en que se exige una calificación mayor de la que el cargo realmente exige, constituyéndose ésta en un obstáculo para la contratación del docente.

Universidad Tecnológica de Pereira

En la Universidad Tecnológica de Pereira el ingreso a la carrera docente, se efectúa cuando se cumple con los requisitos establecidos por la Institución para la vinculación de un docente a la Universidad. La selección se adelanta mediante concurso público. El Consejo de Facultad comunica al Vicerrector Académico sobre los resultados del concurso, quien no puede apartarse de ellos. El Rector procede a efectuar el nombramiento y tiene diez días hábiles para hacerlo. Esta práctica revela transparencia en tanto se asegura que la vinculación de un docente a la Universidad depende de la voluntad de un órgano colegiado, con base en criterios objetivos, y no de la voluntad de una sola persona. La Universidad de Caldas también consagra la misma práctica.

Fuente: ACUERDO 014, 6 de mayo de 1993, Capítulo III, Art.23 y IV, Art. 29

Universidad de Pamplona

Esta Universidad permite que el Consejo de la Facultad exima del requisito del título, previo concepto de un comité idóneo en el campo a elegir. Se considera que esta práctica revela eficacia en tanto flexibiliza los requisitos de ingreso siempre y cuando el aspirante atienda la demanda académica en concepto del comité idóneo. Se trata de que el título no sea un obstáculo para el ingreso cuando en opinión del comité, el candidato pueda atender la demanda académica adecuadamente y competentemente.

Sin embargo, es importante aclarar que para que esta situación ocurra, tiene que presentarse un patrón fáctico previamente descrito y reglamentado por el Consejo Superior. Lo anterior, limita la acción del Comité de Expertos, impidiendo que el ingreso de docentes sin título universitario se convierta en una regla en lugar de consagrarse como una excepción. Así, se implementa una practicidad que satisface la demanda académica pero dentro de unos límites dados no solamente por la injerencia del Consejo

Superior en este aspecto, sino por el hecho de que el aspirante tiene que demostrar haber hecho aportes significativos al conocimiento.

Adicionalmente, esta práctica permite que haya participación de más personas (comité de expertos y Consejo Superior) en el proceso de selección de docentes. En este sentido, participan un mayor número de miembros de la comunidad académica en el proceso de selección, lo que se considera valioso.

Fuente: ACUERDO 130, de 12 de diciembre de 2002, Capítulo IV, Art.17

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES

El artículo 75 de la Ley 30 de 1992 se limita a consagrar que el estatuto del profesor universitario debe contener los derechos y obligaciones de los docentes. Sin embargo, es claro que estos puntos deben estar conforme a la Constitución, por lo que al menos tienen que ser respetuosos de los derechos fundamentales de los individuos.

Los derechos de los docentes incluyen por lo general la libertad de cátedra, el de disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, el de proponer las iniciativas que estimen útiles para el progreso de la Institución, el de ser eximido del pago de los derechos de matrícula para programas de postgrado, entre otros.

Dentro de las obligaciones, se encuentran entre otras, la de dar un tratamiento respetuoso a los demás miembros de la comunidad universitaria, la de desempeñar con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo, la de realizar las labores asignadas, y cumplir la jornada de trabajo con la que se hubiere comprometido y la de buscar la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanentes.

Universidad Pedagógica Nacional

Este estatuto establece como obligación del docente la de preservar la libertad de aprendizaje del estudiante. A pesar de que el reglamento no desarrolla el concepto de libertad de aprendizaje, esta práctica es innovadora por cuanto tiene en cuenta la libertad del estudiante en el proceso de formación. Esto no es algo frecuente en los demás reglamentos docentes.

Si bien el docente tiene libertad para dictar su cátedra, ésta encuentra su límite en la que tiene el estudiante, quien también tiene la libertad de aprender de la forma que le parezca más conveniente. Sin embargo, es importante que la universidad desarrolle el concepto de libertad de aprendizaje del estudiante para que éste pueda hacerla efectiva así como en aras de la claridad y de la transparencia.

Fuente: ACUERDO 038 de 20 de noviembre de 2002, Capítulo VIII, Art. 39 numeral 15

Universidad Tecnológica de Pereira

Esta Universidad establece que el docente debe desempeñar su actividad dentro de los siguientes parámetros: el respeto por las diferencias; fomentar los procesos democráticos; fomentar la libre discusión y la tolerancia de las convicciones ajenas; hacer del mejoramiento de la condición humana el fin último del proceso educativo. Esta práctica refleja la participación de todos los estudiantes en el proceso formativo dentro de un ambiente democrático. Se considera una buena práctica en tanto refuerza los valores que deben imperar en una comunidad académica.

Adicionalmente, la práctica es pertinente en cuanto hace frente a una realidad de la población en general y es la de la existencia de diferencias de todo tipo entre las personas. Se fomentan unos valores que no solamente son fundamentales dentro de la comunidad académica, sino invaluable para el futuro del docente y sus estudiantes, más allá del ambiente universitario.

Fuente: ACUERDO 014 de 6 de mayo de 1993, Capítulo II, Art.70 literal N

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Este estatuto consagra el derecho de los hijos y cónyuges de los docentes a la exención del pago del derecho de matrícula. Esta práctica no solamente está consagrada de forma clara en el reglamento sino que es pertinente en tanto atiende las necesidades particulares de la comunidad docente. Además, refleja también una conciencia por parte de la Universidad de retribuirle en especie al docente la labor brindada a la institución.

Al mismo tiempo, la práctica es eficaz en cuanto resuelve el problema del acceso a la educación superior a cónyuges e hijos de docentes que tengan problemas económicos.

Fuente: ACUERDO 021 de marzo 12 de 1993, Capítulo VI, Art.55

4. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El artículo 75 de la Ley 30 de 1992 simplemente dice que el estatuto del profesor universitario debe contener el régimen disciplinario. Sin embargo, es claro que éste debe ser claro y completo para no violar el derecho al debido proceso.

Estos regímenes consagran por lo general los principios que los rigen, la prescripción de las faltas y de las sanciones, y la competencia y el procedimiento que debe llevarse a cabo. En este tipo de régimen, los estatutos tienden a ser muy cuidadosos con la prescripción de las faltas para dar aplicación al principio de la tipicidad.

Universidad de los Llanos

El estatuto docente de esta Universidad establece que en caso de duda y en los aspectos no regulados, se aplican las disposiciones vigentes en materia de Derecho

Público Administrativo y las consagradas en el Código Disciplinario Único. Se considera que esta práctica indica transparencia al pretender consagrar un sistema disciplinario completo, claro y coherente.

Fuente: ACUERDO 002 de 8 de julio de 2004, Capítulo Único, Art.118

Universidad Tecnológica del Chocó

En esta Universidad, la sanción de destitución es impuesta por el Rector, previo concepto del Consejo Académico de acuerdo con unas causales especificadas en el Estatuto. Esta práctica facilita que haya transparencia en la aplicación de esta sanción por cuanto son varias personas y no una las que determinan su aplicación.

Así mismo, la práctica fomenta la participación de miembros distintos de la comunidad académica por cuanto la imposición de una sanción grave exige la participación de un órgano colegiado. Al implicar la participación del Consejo, se asegura una discusión previa a la imposición de la sanción.

Fuente: ACUERDO 0015 de febrero de 2005, Art.166 numeral 4

5. CARRERA DOCENTE

El artículo 76 de la Ley 30 de 1992 y el artículo 8 del Decreto 1279 de 2002 establecen que el escalafón del profesor universitario comprenderá las siguientes categorías: a) Profesor Auxiliar, b) Profesor Asistente, c) Profesor Asociado y d) Profesor Titular.

Aunque la ley no es clara en definir si estas categorías son las únicas que se pueden consagrar, algunos estatutos crean algunas categorías adicionales. Cada reglamento determina unas condiciones específicas a cada categoría que se refieren por lo general a criterios de tiempo de permanencia dentro de la carrera, a la aprobación de cursos de capacitación (no siempre) y a ciertas exigencias académicas.

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

En este estatuto, el ingreso a la carrera docente exige la aprobación de cursos de actualización en metodologías de la enseñanza y evaluación del rendimiento académico. También se exige actualización pedagógica para todas las categorías del escalafón. Se considera que esta es una buena práctica porque atiende las necesidades de la comunidad académica, como lo es la de saber transmitir el conocimiento adecuadamente. La exigencia de la capacitación en enseñanza forja el camino para alcanzar una educación superior de calidad formando a los docentes para que su conocimiento sea eficazmente transmitido y asimilado. Otras universidades también exigen formación pedagógica pero no en todas las categorías del escalafón ni tampoco

actualización en métodos de enseñanza (Universidad del Quindío, Universidad del Tolima, Universidad de la Guajira).

Fuente: ACUERDO 021 de marzo 12 de 1993, Capítulo IV Art.31 numeral 3

Universidad del Magdalena

Este estatuto obliga a los profesores a establecer un Plan de Trabajo. Éste consiste en el compromiso que adquiere el Profesor en el campo de la investigación, la extensión y/o proyección social y el compromiso institucional, el cual es reglamentado por el Consejo Académico. Esta práctica refleja una consistencia práctica por cuanto obliga al profesor a realizar actividades estructuradas y tener claro las metodologías que va a utilizar. Así mismo, le permite tener un panorama que le facilita la organización de su tiempo y en consecuencia, el desarrollo de sus funciones.

Fuente: ACUERDO 007, 19 de marzo de 2003, Capítulo V, Art.34

Universidad Pedagógica Nacional

Este reglamento docente tiene en cuenta la productividad académica para ser profesor asistente, profesor asociado y profesor titular. Esta práctica es eficiente por cuanto le exige al docente estar en permanente desarrollo de sus labores académicas en cualquiera de los campos (investigación, publicaciones, etc...). Además, lo anterior implica que el docente esté actualizado en los temas de su área y que sus conocimientos estén siempre en vigencia. Así mismo, esta condición es innovadora por cuanto no es recurrente en los demás reglamentos docentes.

Fuente: ACUERDO 038, 20 de noviembre de 2002, Capítulo IV, Art.17 numeral 2 literal c

6. ESTÍMULOS Y DISTINCIONES ACADÉMICAS A LOS DOCENTES (INCLUYE DISTINCIONES A LOS DOCENTES Y BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA)

Las actividades que generan reconocimientos y estímulos especiales a los profesores se encuentran ampliamente reguladas en el Decreto 1279 de 2002 que desarrolla la Ley 4ª de 1992. Adicionalmente, en virtud de la autonomía universitaria consagrada en la Ley 30 de 1992, cada IES puede establecer y regular una serie de estímulos adicionales para sus docentes.

El decreto 1279 de 2002 contempla los estímulos a los profesores traducidos en bonificaciones por productividad académica, los que se convierten a su vez en puntos salariales. La ley establece como criterios para el reconocimiento de la productividad académica en puntos salariales las publicaciones, la producción de videos, productos cinematográficos y fonográficos, el carácter internacional del producto en ciertos casos.

Por otra parte, los reglamentos establecen sus propios reconocimientos dentro del marco del decreto 1279, los cuales premian la contribución del profesor a la educación y al saber por parte del personal docente. Cada reglamento consagra diferentes condiciones para obtener la respectiva distinción.

Universidad de Córdoba

Este reglamento consagra un procedimiento claro y transparente para que los docentes obtengan sus respectivos reconocimientos. Se señalan con precisión sobre qué material se evalúan las contribuciones de los profesores.

Fuente: ACUERDO 089, 1 de octubre de 2003, Capítulo XI

Universidad de Pamplona

Este reglamento otorga un valor especial a la investigación, estableciendo entre sus estímulos, la disminución de las responsabilidades académicas y la socialización de los conocimientos que la Institución avale a sus miembros a través del apoyo universitario, para la participación en congresos y desarrollo de publicaciones.

Se considera que estos dos aspectos representan una buena práctica, por cuanto la investigación es el medio primordial que tiene el docente para acceder al conocimiento que posteriormente debe transmitir a sus estudiantes. Sin esta labor, la tarea de los profesores se quedaría sin fundamentos. Se trata de una tarea ardua y dispendiosa, que exige en ciertos casos aun más dedicación que la que se requiere de un docente en otras funciones. Por eso se reconoce el valor de esta buena práctica.

Fuente: ACUERDO 130, 12 de diciembre de 2002, Capítulo XII, art. 102

7. RÉGIMEN SALARIAL

Según el artículo 77 de la Ley 30, el régimen salarial y prestacional de los profesores de las IES, se regirá por la Ley 4ª de 1992, sus Decretos Reglamentarios y las demás normas que la adicionan y complementan. Esta materia se encuentra principalmente reglamentada en los Decretos 1444 de 1992 modificado por el Decreto 1279 de 2002. Según el artículo 1º del Decreto 1279 de 2002 las disposiciones de este decreto se aplican en las universidades estatales u oficiales a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes, o reingresen a la carrera docente, a partir de la vigencia de este decreto. Igualmente, están cobijados por el presente decreto los docentes que antes de la vigencia del Decreto 2912 de 2001 se regían por el régimen establecido en el Decreto 1444 de 1992 y los profesores que estando sometidos con

anterioridad al 8 de enero de 2002 a un régimen salarial y prestacional diferente al del Decreto 1444 de 1992, se acojan al decreto anteriormente enunciado.

Teniendo en cuenta lo anterior, no se encuentra ninguna buena práctica en particular para este tema sustantivo. Todas se limitan a cumplir con la normatividad vigente.

8. JORNADA DE TRABAJO

Este punto sustantivo se refiere a la organización del tiempo por parte de los docentes. Algunos reglamentos precisan el número de horas que debe destinar el docente a cada labor asignada. Esto suele hacerse con los profesores que trabajan tiempo completo en la institución. Así mismo, otros reglamentos, toman el Plan de Trabajo y las actividades allí contenidas como variable para asignar el número de horas de asignación académica semanal.

Con base en lo anterior, se consideran buenas prácticas aquellas que mejor determinen la organización del tiempo del docente y la labor que deben desempeñar. Entre más claro y objetivo sea para el docente cuántas horas debe desempeñar a una determinada función, más fácil le va a ser desarrollar las mismas así como verificar con base en criterios puntuales y concretos el buen desempeño de su cargo.

Universidad del Quindío

El reglamento explica en qué pueden ser dedicadas las cuarenta horas para las cuales es contratado el profesor: docencia, investigación, labores académicas o administrativas, etc.

Esto brinda claridad a la labor del docente y limita su campo de acción para que su tiempo no se destine a labores distintas de las consagradas allí. Esto contribuye a la optimización del uso de los recursos humanos brindando eficiencia.

Así mismo, lo anterior facilita la evaluación del docente, el control del buen desarrollo de sus funciones y la producción en docencia, investigación y publicaciones, entre otras. Cualquier labor que desempeñe por fuera de las funciones asignadas, o un mayor número de horas destinadas a una labor por fuera de las previstas en el reglamento docente, podrían constituir un indicador de falencia en el desempeño profesoral.

Fuente: ACUERDO 049, 22 junio de 2005, Capítulo III, Art.17 literal B

Universidad de la Guajira

El reglamento docente indica que el número de horas de asignación académica semanal de los profesores depende de las actividades académicas establecidas en el Plan de Trabajo del período académico respectivo. La suma de las horas contempladas en el Plan de Trabajo distribuidas entre las actividades académicas no puede exceder de

cuarenta horas para docentes de tiempo completo ni de veinte horas para docentes de medio tiempo.

Esta práctica es eficiente por cuanto tiene en cuenta el tipo de labores desempeñadas por el docente de acuerdo con su Plan de Trabajo para efectos del número de horas de asignación académica. Lo anterior optimiza el uso de los recursos humanos, como quiera que armoniza el trabajo del docente contenido en el Plan de Trabajo con el número de horas académicas que debe dictar.

Fuente: PROYECTO DE ESTATUTO PROFESORAL, Capítulo XI, Art.80

9. DEDICACIÓN DEL DOCENTE

El artículo 71 de la Ley 30 de 1992 consagra que los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra. Agrega la norma que la dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales.

Los reglamentos desarrollan la anterior disposición precisando que los docentes de dedicación exclusiva les es imposible dedicarse a una actividad profesional independiente de la institución. De la misma manera, los reglamentos establecen un incremento salarial para los profesores de dedicación exclusiva.

Por lo general, los reglamentos describen el tipo de labores que competen a los docentes en cada una de estas categorías.

Universidad del Quindío

Se considera una buena práctica por cuanto el reglamento demuestra gran claridad al señalar las labores del docente de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo.

Adicionalmente, una de las labores del docente de dedicación exclusiva es la de capacitación, lo que se considera de gran importancia debido al espacio fundamental que tiene este tema en la transmisión eficaz del conocimiento al estudiantado. Se considera entonces una buena práctica el que este reglamento señale como función del docente la de capacitación.

Fuente: ACUERDO 049, 22 junio de 2005, Capítulo III, Art.17

Universidad del Cauca

Este reglamento estipula que mínimo el 70% de los docentes serán de dedicación exclusiva o de tiempo completo. Lo anterior se considera una buena práctica porque se otorga un valor especial a la presencia permanente de la mayoría de los docentes. Esta

práctica evidencia eficiencia en la medida en que la Universidad está obligada a mantener un cuerpo docente que permanezca en la universidad desempeñando labores diversas. Otorga prelación a los docentes que se dediquen más tiempo a la Universidad, fortaleciendo el trabajo continuo de los profesores, lo que beneficia a la Comunidad Educativa.

Fuente: ACUERDO 024, 29 de abril de 1993 Capítulo II, Art.6

10. EVALUACIÓN DEL DOCENTE

La evaluación del desempeño profesoral se concibe como un factor de análisis, medición y calificación del desempeño del profesor en las funciones que le competen y le son asignadas como labor académica. Cada reglamento establece criterios de evaluación del profesor que se refieren por lo general a las actividades establecidas en el Plan de Trabajo y el cumplimiento del desarrollo de las funciones que le competen de acuerdo con el escalafón docente.

Así mismo, los reglamentos tienden a establecer unas fuentes de información válidas para evaluar el desempeño profesoral y por medio de las cuales intervienen las personas que interactúan con el profesor evaluado. También se tienen en cuenta los documentos producidos por el profesor.

El régimen de la evaluación del profesor incluye también el establecimiento de la periodicidad de la evaluación así como el procedimiento que debe surtir para calificar al docente. Los resultados de la evaluación del desempeño deben ser analizados por el Consejo Académico, para la formulación de políticas y para la elaboración de planes de desarrollo y perfeccionamiento académico a nivel institucional. La evaluación deberá desarrollarse con el apoyo de un Comité Interno de asignación de puntaje, previa remisión de la evaluación por parte del Consejo Académico.

Universidad de la Guajira

En este estatuto, se evalúan las actividades consignadas en el plan de actividades – el cual es concertado y aprobado - así como el cumplimiento de las funciones según el escalafón. Lo anterior asegura transparencia y objetividad en la evaluación, por cuanto la evaluación está sometida a criterios previamente consignados en el plan de trabajo y en el escalafón. Nada que esté por fuera de eso puede hacer parte del desempeño profesoral.

Por otra parte, esta institución cuenta con un Comité de Evaluación denominado CIARP, el cual con base en informes de desempeño profesoral, y los CEPP (Comités de Evaluación y perfeccionamiento Profesoral), elaboran un plan anual de capacitación para el profesor. Lo anterior demuestra eficiencia y fundamentación por cuanto es una solución adecuada para resolver los problemas que tengan los profesores en su desempeño profesoral.

Fuente: ACUERDO 049, 22 junio de 2005, Título IV, Capítulo XII, Art.98 y Art. 109

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

La Universidad está obligada a implementar los cursos y/o programas, suficientes y necesarios, según los resultados de las evaluaciones, para que los docentes puedan solventar sus falencias técnicas y/o pedagógicas, y de esta manera, contribuir a la cualificación de la formación orientada a la excelencia académica. Estos programas deben ser considerados en el Plan de Capacitación. Lo anterior muestra eficiencia, en la medida que la Universidad está obligada a ayudar a los profesores a combatir los problemas que tengan en su desempeño. Así mismo, esta práctica contribuye a la optimización de los recursos humanos debido a que la capacitación de los profesores ayuda a obtener mejores resultados en la enseñanza y a mejorar la calidad de la educación.

Fuente: ACUERDO 011, 15 noviembre de 2002, Capítulo 10, Art.65

Universidad de Antioquia

Este reglamento considera como fuentes válidas de información para la evaluación de profesores, entre otras, el informe de los premios, distinciones y reconocimientos obtenidos. Esta práctica se considera buena en tanto tiene en cuenta más información que la que se tiene en cuenta en otros reglamentos para evaluar el desempeño. Además, estas otras fuentes de información son válidas por cuanto implican la participación de otros cuerpos de la comunidad académica. Al aceptar como fuentes estos reconocimientos, se tiene en cuenta la opinión de otros miembros respetables de la comunidad, encargados de otorgar el premio, o la distinción.

Fuente: ACUERDO 083, 22 de julio de 1996, Capítulo IV, Art.84

III. REGLAMENTO ESTUDIANTIL

1. Condiciones de ingreso
2. Condiciones de reingreso
3. Deberes y derechos de los estudiante
4. Mecanismos de incentivos para los estudiantes.
5. Evaluaciones.
6. Régimen disciplinario
7. Régimen académico.

1. CONDICIONES DE INGRESO

El artículo 14 de la ley 30 de 1992, establece taxativamente las condiciones de ingreso de un estudiante a una institución de educación superior en los programas de pregrado,

entre las cuales plantea las siguientes: poseer título de bachiller o su equivalente en el exterior y haber presentado del Examen de Estado para el ingreso a la Educación Superior.

También para los programas de especialización referidos a ocupaciones, poseer el título en la correspondiente ocupación u ocupaciones afines. Y finalmente para los programas de especialización, maestría y doctorado, referidos al campo de la tecnología, la ciencia, las humanidades, las artes y la filosofía, determina la necesidad de poseer título profesional o título en una disciplina académica.

Igualmente, contempla las condiciones de ingreso a los programas de formación técnica profesional, en las instituciones de Educación Superior facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental, determinando la necesidad de los requisitos así: haber cursado y aprobado la Educación Básica Secundaria en su totalidad, haber obtenido el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y haber laborado en el campo específico de dicha capacitación por un período no inferior a dos (2) años, con posterioridad a la capacitación del SENA.

BUENAS PRÁCTICAS

Universidad de Cartagena.

Establece los requisitos de manera clara, puntual y concreta, al hacer explícito los factores requeridos para la elección del estudiante que quiera ingresar en la institución. Igualmente se puede observar que estos requisitos son propios de una institución seria, los cuales pueden ser utilizados por un periodo de largo alcance, es decir, que no son revaluados a lo largo del tiempo, lo que se observa en los procesos de inscripción, admisión y matrícula. Este reglamento establece los derechos de los estudiantes, dejando claro que éstos se otorgan una vez que los procedimientos de matrícula se hayan llenado correctamente mediante la inscripción en la lista oficial.

En cuanto al tema de las matrículas, los requisitos que deben cumplir los estudiantes son claros, lo cual se evidencia en el reglamento cuando dice expresamente que el estudiante debe presentar prueba de que está cubierto por seguridad social en salud, entre otros.

Igualmente es importante decir que la Universidad establece claramente el proceso de selección de estudiantes aspirantes a ingresar a la institución. El artículo 11 establece que son admitidos los estudiantes, que obteniendo el puntaje establecido en las pruebas de Estado y/o en las pruebas de admisión, se ubique dentro del límite de cupos acordados por el consejo Académico de cada programa. En el párrafo siguiente se determina claramente que las pruebas de admisión son las realizadas por la Universidad para su ingreso, lo cual consagra el procedimiento de ingresos a la institución, como una práctica transparente basada en el mérito académico e intelectual de cada estudiante, implementando de esta manera un proceso de selección claro e igualitario para todos los aspirantes.

Fuente: acuerdo N° 078 del 5 de septiembre de 1997, Capítulo II Art. 6.

Universidad Tecnológica de Pereira.

Esta Universidad es una de la más precisa y clara en el establecimiento de los requisitos y criterios para la selección de los alumnos. Tiene una muy buena práctica en cuanto a la manera como seleccionan el alumnado, estableciendo la prioridad de selección en cabeza de los puntajes obtenidos por los aspirantes a ingresar a la Institución. De esta manera se observa un proceso de selección basado en exámenes de admisión realizados por la Institución, siendo ésta una práctica transparente, basada en los méritos académicos de los aspirantes.

La importancia dada a los puntajes es una manera eficiente de seleccionar los alumnos que deben ingresar a la Universidad y de igual manera, es una práctica que no perece en el tiempo y que se puede comparar con la manera de selección de muchas universidades extranjeras.

Por otra parte resulta interesante la determinación respecto al número máximo y mínimo de alumnos que son admitidos en primer semestre en cada programa y en cada periodo lectivo. Estos números serán previstos por el rector, previa consulta con los decanos y el aval del Consejo Académico. Esta es una buena práctica ya que de esta manera se asegura un número de estudiantes adecuado para el aprendizaje, librándose de eventuales cursos con una gran cantidad de alumnos donde el proceso de aprendizaje se hace posiblemente más difícil y complicado.

Fuente: Acuerdo: Acuerdo N° 28 de 16 de diciembre de 2003, Capítulo III Art. 8 -11, Art. 26

Universidad del Atlántico

Este reglamento es de gran interés en este punto, al establecer el ingreso de estudiantes a diversos tipos de curso, lo cual se enmarca en un concepto de eficacia al responder a un problema social, teniendo en cuenta que no toda la población puede acceder a una matrícula total, sino que solo puede ver un cierto número de cursos.

En cuanto al criterio para aceptar el ingreso de los aspirantes, el artículo 17 contiene dos párrafos que establecen una buena práctica, ya que se determina la existencia de exámenes internos de admisión, realizados por la Universidad. De esta manera se garantiza un proceso de selección libre de engaños y posibles malos entendidos. Este Estatuto plantea que se elige a los estudiantes mediante un mecanismo transparente y claro donde se hace prevalecer las aptitudes académicas de los aspirantes, por encima de cualquier otro criterio.

El segundo párrafo establece que la Universidad podrá ponderar los resultados de los exámenes de Estado, de acuerdo con las características académicas del programa

correspondiente. Esto representa una muy buena práctica, ya que lo que en realidad se tiene en cuenta en el proceso de selección, son las aptitudes del aspirante con el programa escogido, es decir que se evalúa sus cualidades de acuerdo con la opción elegida por cada aspirante. Lo anterior es un procedimiento que reviste transparencia, ya que no sería óptimo descalificar a un estudiante sin tener en cuenta los puntajes que en realidad importan para su desempeño en el programa escogido.

Fuente: Acuerdo N° 010 de agosto 3 de 1989, Capítulo II, Art. 10-17.

2. CONDICIONES DE REINGRESO

De acuerdo a la Ley 30 de 1992, este es un aspecto que debe ser regulado por cada Universidad. Cada Institución debe prever las condiciones por las cuales acepta o no que un estudiante que hacía parte de la institución y que salió de ella por alguna circunstancia, vuelva a ser recibido o no.

Las instituciones deben establecer con claridad las circunstancias por las cuales un estudiante sale de la institución, las condiciones por las cuales la institución establece que el estudiante pierde la calidad de estudiante, de tal manera que su justificación no viole el derecho a la educación.

De esta manera la Universidad debe regular aspectos tales como promedios, fraudes o sanciones que prevean tanto la pérdida de la calidad de estudiante, como el reingreso del mismo.

Universidad Tecnológica de Chocó

La Universidad presenta una buena práctica en este punto, ya que los requisitos que requiere para el reingreso no infieren quitarle la posibilidad de estudiar a muchos estudiantes que requieren el reintegro. Se puede evidenciar en el Reglamento Estudiantil, que plantea criterios y parámetros concretos tales como el análisis del promedio académico para aceptar el reintegro.

Es preciso detenerse en el artículo 63, literal d, ya que éste establece un requisito que reviste gran importancia y es que el Comité curricular hará un estudio de las asignaturas cuando se presenten diferencias entre el plan de estudios que rija en el momento de reingreso y el que cursaba el alumno en el momento de retirarse. Esto muestra la importancia que se le da al reintegro, buscando que no haya un desfase entre el programa académico que venía desempeñando el estudiante, y aquél vigente en el momento del reingreso.

Fuente: Acuerdo N° 0034 de diciembre 4 de 2001, Capítulo III, Art. 61, Art. 62, Art. 63.

Universidad de Tolima

Este reglamento da unas razones de pérdida de calidad de estudiante que no implican una violación al derecho y el acceso a estudiar, ya que éstas son justas y proporcionales con la sanción. La buena práctica se debe a que es participativa y es susceptible de ser perdurable en el tiempo.

En el artículo 9 se establece los eventos puntuales en que se pierde la calidad de estudiante, lo cual es una buena práctica, ya que se hace referencia al tema de la cancelación de matrícula por razones graves de salud, por lo cual se puede hacer la cancelación en cualquier fecha del periodo académico. De igual manera se establece que cuando se trata de sanciones disciplinarias, la sanción también puede hacerse en cualquier fecha del periodo académico.

Lo anterior muestra la importancia que tiene este tema y la consideración que se hace respecto de los diferentes eventos en que se pierde la calidad de estudiante, teniendo en cuenta las diferentes condiciones en que ésta se pierde.

En el párrafo tercero se deja claridad en la nota que debía tener el estudiante antes de perder esta condición para que las materias cursadas sean homologadas. Dicha nota debe ser igual o superior a 3.5, lo cual implica la imposición de reglas claras al respecto desde un comienzo.

Fuente: Acuerdo N° 006 de Marzo 1 de 1996 – Capítulo primero, Art. 9.

Universidad del Valle

Este punto muestra una buena práctica en este reglamento, ya que las condiciones de reingreso y los procedimientos que se deben seguir están establecidos de manera clara y detallada en el reglamento. Igualmente dan razones justas por las cuales no se daría el derecho al reingreso a la institución. Los procedimientos que se debe seguir al momento de solicitar un reingreso requieren la autorización de diferentes entes universitarios de gran importancia, como lo son el director del programa académico del estudiante, el servicio médico de la universidad y la Biblioteca, entre otros. Esto muestra que esta es una práctica innovadora y participativa, lo cual la consagra como buena.

El artículo 72 hace una diferencia en cuanto al estudiante que se retira por bajo rendimiento en primer semestre, que quiere volver a la institución y aquel que no desea reintegrarse. Para aquel que desea volver a la Institución, se establece que puede solicitar el reintegro al programa cursado, lo cual constituye una buena práctica, ya que vela por los intereses del estudiante que desean regresar, concediéndole su derecho a la educación.

El artículo 74 establece de manera clara el procedimiento que debe llevarse a cabo cuando un alumno desea vincularse a un programa diferente al que desarrollaba antes de su retiro. De esta manera se deja clara la posibilidad que tiene este estudiante de aspirar

al ingreso a un programa diferente, lo cual constituye una buena práctica, al conceder la posibilidad de que el estudiante se vincule al programa que quiere por sus intereses particulares.

Fuente: acuerdo N° 009 de Noviembre 13 de 1997, Capítulo X, Art. 71 – Art. 76.

3. DEBERES Y DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES

El artículo 109 de la ley 30 de 1992, establece que las Universidades deben regular un régimen de deberes y derechos de los estudiantes. Esto quiere decir que las instituciones tienen la obligación de regular todo lo correspondiente a las garantías que tienen los estudiantes dentro del plantel estudiantil, proporcionándoles lo necesario para el buen desempeño académico por medio de medios técnicos y demás herramientas destinadas a la buena labor estudiantil.

A lo anterior se suma las posibilidades que conceden las instituciones, además de las herramientas académicas. Se debe proporcionar el ambiente de estudio adecuado, brindando un apoyo tanto físico como moral y psicológico para lograr los resultados que buscan los estudiantes.

Este punto debe incluir la garantía de derechos constitucionales, no solo del estudio sino también de la igualdad, excluyendo la discriminación completamente, conectándose así con los de libertad de culto, de conciencia, entre otros. Igualmente deben establecer de forma clara los deberes de los estudiantes, es decir su compromiso frente a la institución y las obligaciones a las que se comprometen desde su ingreso.

Universidad de Antioquia

En este punto, el reglamento de la Universidad de Antioquia se extiende otorgando derechos de gran relevancia para el aprendizaje, como lo es la atención a las solicitudes planteadas, el acceso a fuentes de información científica, así como el debate de doctrina e ideología. Esto establece la garantía de una práctica no discriminatoria y muestra que el aprendizaje no se hace de manera sesgada.

Se establece una buena práctica en el artículo 204 en el cual se introduce la importancia del sentimiento de pertenencia del alumno frente a la institución. Esto genera un vínculo de estrechez entre el alumnado y la institución, lo cual crea un ambiente de cercanía y de respeto desde el alumno hacia la Universidad, y de esta manera se estimula el proceso de aprendizaje, generando un ambiente propicio para el buen desempeño académico.

Fuente: 001 de 15 de Febrero de 1998, Título tercero, capítulo I, Art. 204 – Art. 205.

Universidad del Valle

En este tema, el reglamento en cuestión toca puntos de gran importancia en cuanto a los derechos de los estudiantes, que sobrepasan las cuestiones académicas; como es el

derecho de gozar de actividades que desarrollen los aspectos físico, psicoafectivo, espiritual, cultural y social de los estudiantes. Esta es una buena práctica porque la institución busca el bienestar integral de sus alumnos.

Otro punto fundamental que se encuentra presente en este aparte del reglamento es que prohíbe expresamente la comisión de actividades tendientes o que involucren actos discriminatorios, lo cual lo confirma como una buena práctica.

Fuente: Acuerdo N° 009 de Noviembre 13 de 1997, Capítulo II, Art. 7 – Art. 8.

Universidad de Quindío

En este punto se puede observar que el reglamento se extiende en establecer cuáles son los deberes y derechos de los estudiantes. Según el reglamento, deben ser conocidas a cabalidad por el estudiante los derechos y deberes, dando una lista taxativa de los temas que deben ser puestos en conocimiento, a este respecto.

Un punto de gran relevancia y que muestra una buena práctica, es el derecho que tienen los estudiantes que se distinguen académicamente, ya que se les otorga la posibilidad de ser auxiliares de docencia. Esta es una práctica que reconoce el buen desempeño académico, es una práctica replicable, susceptible de ser repetida.

En cuanto a los deberes este punto del reglamento incluye la obligación de no efectuar actos discriminatorios, lo cual la convierte en una práctica participativa y eficaz.

Fuente: Acuerdo N° 066 de 2000, Título IV, capítulo I, Art. 85 – Art. 91

4. MECANISMOS DE INCENTIVOS PARA LOS ESTUDIANTES

El artículo 109 de la Ley 30 de 1992, establece que este es un punto que debe ser regulado por cada institución. Son mecanismos que impulsan al estudiante a continuar sus estudios y es un reconocimiento a aquellos estudiantes que se destacan por tener un excelente desempeño académico. Esto representa una manera de mostrarles a los estudiantes que vale la pena el estudio y tener una buena labor universitaria, así como la importancia del aprendizaje y su utilidad.

Entre los incentivos se observan aquellos que son de tipo económico, como son las becas o la ayuda monetaria en el pago de las matrículas. Así mismo existen incentivos más académicos, como posibilidades tangibles de acceso al aprendizaje mediante monitorias o apoyo como asistentes de investigación en proyectos de investigación o consultoría.

Universidad de Amazonía

La buena práctica en este tema es la concesión de créditos de acuerdo al promedio. Teniendo en cuenta que los créditos equivalen a la cantidad de materias que pueden ver los alumnos en cada semestre, la práctica de incentivos en la U. de la Amazonía implica

que un buen estudiante puede ver más créditos cada semestre gracias a su buen promedio. Esto quiere decir que se reconoce la buena labor académica mediante la posibilidad de ver más materias en un mismo semestre, lo cual es una amplitud del espectro de aprendizaje. De esta manera se observa que la Universidad proporciona estímulos que, no solo son monetarios sino que también concede la facultad de aprender aun más a aquellos estudiantes que tienen un buen promedio.

En cuanto a la matrícula de honor, los requisitos son claros y concretos. Al momento de analizarlos, no resultan estar tan lejos de las posibilidades de un buen estudiante, es decir que el promedio y demás requisitos exigidos pueden estar en las manos de un gran número de estudiantes. De esta manera, se puede considerar como una práctica participativa y dirigida a los mejores estudiantes de la Institución.

Fuente: Acuerdo N° 15 del 28 de Julio de 2000, Título V, capítulo I, Art. 109.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

En este reglamento los incentivos son extensos y de diferentes tipos. Existe una amplia gama de incentivos de índole económica, lo cual convierte a la práctica en buena, ya que otorga la posibilidad de adelantar estudios de pregrado a diferentes personas de la sociedad, las cuales no se ven obstaculizadas por la falta de recursos económicos, siempre y cuando su desempeño académico sea excelente. De esta manera es una práctica eficaz y participativa. La existencia de otros incentivos no monetarios la hacen una práctica innovadora y perdurable.

El artículo 58 contiene una buena práctica, que incluida en el reglamento, muestra reglas claras desde un comienzo. Esta es la concesión de becas otorgadas para posgrados a aquellos estudiantes que hayan obtenido el más alto puntaje y cuyo trabajo de grado tenga una calificación de 4.0, en la misma Universidad. Estas becas cubren toda la matrícula, excepto los gastos correspondientes al servicio médico. Lo anterior constituye una buena práctica, como quiera que representa un gran estímulo para los alumnos que buscarán obtener buenas calificaciones para acceder a un título de posgrado.

Fuente: Acuerdo N° 027 del 23 de Diciembre de 1997, título IV, Art. 56.

Universidad de Córdoba

Esta práctica se caracteriza como buena, ya que otorga incentivos de diferentes tipos e igualmente es clara en cada tipo de incentivos. Es el caso de las monitorias, las cuales son otorgadas si se ha transcurrido un cierto tiempo de carrera y se tiene un promedio superior al determinado en el reglamento de la Institución. También hay incentivos en becas y en participaciones de alumnos de la Universidad en diferentes eventos, lo cual la convierte en una práctica participativa y eficaz.

El artículo 138 hace explícito para las monitorías, el carácter de distinción y asimismo de estímulo para aquellos estudiantes que sobresalen por su buen rendimiento académico, respecto a actividades docentes, investigativas y de extensión.

Se concede una gran importancia a la labor investigativa que quiera realizar el monitor, ya que la Universidad se compromete a proporcionarle todos los recursos que necesite así como la guía de un docente. Esto representa una muy buena práctica, ya que se le concede una relevancia importante a la labor investigativa, incentivando así el descubrimiento, la ciencia y el aporte de nuevos conocimientos.

Fuente: Acuerdo N° 004, Capítulo XIX, Art. 136, 138

5. EVALUACIONES

El artículo 109 de la Ley 30 de 1992, establece que este es un punto que debe ser regulado por cada institución. Es el régimen que determina el grado de aprendizaje de cada estudiante. Es la manera de medir la adquisición de conocimientos y el logro de los objetivos establecidos desde un comienzo.

La manera de evaluar lo anterior, es la realización de exámenes, relacionados con la escala numérica que corresponde a las notas obtenidas por los estudiantes. Dependiendo de su desempeño, tiene mejor o peor nota, las cuales deben corresponder con el desarrollo del estudiante, dejando, por parte del docente, pautas claras y justas desde el comienzo del curso.

Universidad de Nariño

Se presenta una buena práctica al establecer reglas claras acerca de las evaluaciones, como lo son los días que deben durar corrigiendo los profesores (5 días hábiles) las evaluaciones, así como la publicación de las mismas. Desde un principio se establece en el reglamento que la práctica está encaminada a medir el desarrollo del estudiante, lo cual la convierte en una práctica eficaz. La inclusión del derecho a la contra calificación es novedoso, lo cual la hace una práctica renovadora.

El artículo 95 establece los diferentes tipos de evaluaciones que se hacen en la institución, estableciendo una explicación sucinta y clara de cada una de ellas. Esto es importante, ya que el estudiante sabe de antemano frente a qué tipo de evaluaciones está expuesto y sobretodo en qué circunstancias, así como el artículo 89 el cual deja claro los objetivos de las evaluaciones.

Fuente: Acuerdo N° 009 de Marzo de 1998, Capítulo II, Art. 94, 95, 89.

Universidad de Pamplona

En este tema se realiza una buena práctica, ya que el reglamento es claro, lo cual se puede observar en el establecimiento de los tipos de exámenes o en las responsabilidades de los docentes al momento de evaluar. Es una práctica innovadora al establecer claridad en el proceso de evaluación a distancia.

La buena práctica se documenta en los párrafos del artículo 32, donde explican las circunstancias en las que hay lugar a los diferentes tipos de evaluaciones. Los párrafos siguientes explican con detalle cada una de estas evaluaciones y estas circunstancias, así como los plazos en que pueden ser presentadas. Esto reviste una gran importancia, ya que los estudiantes saben de antemano cómo son las reglas a las que están sometidos para evaluaciones, constituyendo ésta una buena práctica gracias a su claridad y transparencia inicial, especialmente cuando se trata de supletorios y de habilitaciones.

Fuente: Acuerdo N° 186 del 5 de Diciembre de 2005, Capítulo V, Art. 32 – Art. 33.

Universidad Militar Nueva Granada

Se sigue una buena práctica al determinar una extensión y precisión en los diferentes temas importantes al respecto. Se hace una mención explícita acerca del lugar y fecha de las evaluaciones, la publicación de las notas y sobretodo acerca de los reclamos de las notas, lo cual es un tema de gran interés para los estudiantes, quienes quieren saber qué pueden hacer al momento de no estar de acuerdo con una nota, e igualmente resulta necesario para el profesor, saber qué debe hacer.

Esta es entonces una práctica eficaz y participativa, ya que diferentes actores académicos están involucrados. El artículo 25 incluye la descripción y el proceso de calificación de los trabajos individuales y grupales, lo cual no se encuentra en todos los reglamentos estudiantiles. Finalmente, es importante destacar que resalta la importancia que tiene este tipo de actividad para el desempeño académico.

Fuente: Acuerdo N° 19 de 2003 del 18 de Diciembre de 2004, Capítulo VI, Art. 25, Art. 26, Art. 28, Art. 29, Art. 30.

6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El artículo 109 de la Ley 30 de 1992, establece que las instituciones de educación superior deben reglar este punto, ya que su importancia merece un régimen claro, justo y comprensible para llevar a cabo una actividad académica transparente y correcta desde su comienzo.

Este punto especifica y regula todo lo referente a los procedimientos que se llevan a cabo en el momento en que ocurra un fraude por parte de estudiantes y así mismo establece las sanciones que éstos reciben, la cual debe ser proporcional a la actuación o reproche disciplinario cometido.

Resulta imperioso que los reglamentos establezcan un procedimiento claro y completo, que vele por la oportunidad de llevar a cabo un adecuado derecho a la defensa por parte de los estudiantes, así como la certeza de la ocurrencia de la conducta para llevar a cabo la acusación.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Se lleva a cabo una buena práctica en cuanto a que el procedimiento es lo suficientemente claro y esto da mejores bases para que se lleve a cabo un buen ejercicio del derecho de defensa. Es una práctica participativa.

Se constituye en una buena práctica, porque este reglamento en su artículo 79 explica de manera clara, cuáles son las faltas consideradas graves, lo cual implica un establecimiento transparente en cuanto al régimen disciplinario, ya que informa a los estudiantes cuáles son las actuaciones que tienen mayor sanción. En este artículo se establece que al momento de calificar la falta se tiene en cuenta los antecedentes de los estudiantes, lo cual es de gran importancia, como quiera que se basa en un principio de justicia básico donde un estudiante que ha tenido un buen desempeño académico, no puede ser sancionado de la misma manera que uno que no lo ha tenido.

En seguida se establece cuáles son las circunstancias de agravación, lo cual determina un proceso claro desde un comienzo clasificando las actuaciones que revisten mayor gravedad concediéndoles así una mayor sanción.

Con base en lo anterior, se puede observar que la Universidad asegura el derecho a un debido proceso, derecho constitucional, que reviste de gran importancia a la hora de determinar la acusación hecha a algún estudiante y sobretodo la sanción que éste deberá tener.

Fuente: Acuerdo N° 027 de Diciembre 23 de 1997, Título IX, capítulo I, Art. 77, Art. 81, Art. 82, Art. 86, Art. 89.

Universidad de Cartagena

Se lleva a cabo una exposición clara de los diferentes tipos de faltas. Un elemento que confirma la buena práctica, es que se hace explícito en el reglamento, que en todos los casos haya una indagación preliminar, la cual tiene como objeto verificar la ocurrencia de la conducta y si se trata o no de una falta disciplinaria. Esto muestra una práctica eficaz, eficiente, innovadora y replicable. Se trata de una práctica que demuestra que antes de culpar a un estudiante se presume su inocencia y se espera la certeza para abrirle un proceso disciplinario.

El reglamento de esta Institución, hace un aparte especial sobre las pruebas, diciendo que toda investigación se debe basar sobre éstas, lo cual confirma la idea anterior, ya que en cualquier proceso jurídico las pruebas son de gran relevancia, ya que es mediante éstas que finalmente se demuestra la culpabilidad o la inocencia del estudiante.

Fuente: Acuerdo N° 078 del 15 de Febrero de 1998, Art. 121.

Universidad Francisco de Paula Santander - Sede Ocaña.

Se establecen criterios y parámetros claros del proceso disciplinario en la institución, lo cual lo convierte en una buena práctica, al garantizar el derecho a la defensa de los individuos. Desde un comienzo se establece contra quiénes pueden ser cometidas las faltas, y asimismo su respectiva sanción. Este artículo establece que las faltas que tienen sanción son aquellas cometidas contra la moral, la disciplina, las buenas costumbres, la seguridad personal y colectiva, estatutos, muebles o edificaciones de la Universidad.

Igualmente se establece de manera explícita que este tipo de faltas, tendrán además de su sanción, la constancia de su comisión en la hoja de vida del estudiante que la cometió, lo cual puede ser visto como un refuerzo de la sanción y puede significar una razón adicional y de gran importancia para que el alumno se persuada de no cometer faltas. El hecho de que la falta conste en la hoja de vida representa el carácter importante de gravedad de la comisión de una de estas faltas, siendo de esta manera una buena práctica, al concederle la importancia que tiene este tema.

Fuente: Acuerdo N° 065 de agosto 265 de 2003, Capítulo VII, Art. 53.

7. RÉGIMEN ACADÉMICO

El artículo 109 de la Ley 30 de 1992, establece que este es un punto que debe ser regulado por cada universidad. De esta manera cada institución determina pautas para llevar a cabo un buen desempeño académico con reglas claras desde un comienzo en cuanto al funcionamiento de los cursos, la asistencia a clase, créditos y demás fundamentos de la actividad estudiantil.

Universidad de Cartagena

En este tema el reglamento muestra el desempeño de una buena práctica, ya que incluye los temas necesarios para una institución académica para un buen rendimiento y un control de la institución. Los temas son tratados de manera extensa y precisa. Por ejemplo, se establece los lineamientos a seguir sobre la evaluación académica, en donde es muy preciso en cuanto a las calificaciones, la asistencia a clase, la adición de suspensión de asignaturas y cursos y demás temas que deben ser claros a la hora de establecer un manejo y un control de la institución, importante tanto para directivas y profesores como para los alumnos. De esta manera se puede decir que es una práctica eficaz y perdurable.

Fuente: Acuerdo N° 078 del 5 de Septiembre de 1997, Capítulo IV, Art. 53.

Universidad de Magdalena

Este reglamento establece una práctica precisa en cuanto a los tipos de cursos existentes, lo cual otorga claridad al respecto. Se muestra una buena práctica en el establecimiento del programa académico y el plan de estudios, lo cual es de gran interés para los estudiantes, quienes cuentan con reglas claras desde el principio. De igual manera ocurre con los profesores. Es de esta manera una práctica eficaz.

Es considerada una buena práctica, porque en el artículo 104, hace explícito que una obligación que tienen los docentes, en ceñirse a los calendarios fijados por la institución al principio del semestre. Esto representa una seguridad para el estudiante, ya que tendrá la garantía de haber visto todo el programa del curso sin ser víctima de retrasos en el programa que impidan la culminación del desarrollo del curso en su totalidad.

Fuente: Acuerdo N° 008 de Marzo 19 de 2003, capítulo IV, Art. 105, Art. 106, Art. 110

Universidad Francisco José de Caldas

Este reglamento es preciso en cuanto al sistema de créditos y da reglas claras sobre el sistema de calificaciones, lo cual es de gran interés tanto para docentes como para los estudiantes, generando reglas claras e igualitarias para todos, convirtiéndose así, en una práctica eficaz, participativa y replicable. Esta claridad se evidencia igualmente en el sistema de créditos y en las condiciones de permanencia de los alumnos en el plantel.

Como buena práctica se caracteriza porque se establece un procedimiento claro en cuanto a la revisión de exámenes, estableciendo un término de cinco días calendario para la solicitud de revisión por parte del estudiante. Esta revisión es apelable, lo cual implica una adecuada inclusión de derechos y de instancias en esta práctica. El tema de la revisión de exámenes es uno de los que más interesa a los estudiantes y al mismo tiempo es uno de los que menos información se tiene. Esta institución establece pautas claras desde el comienzo, lo cual es una gran consideración de los beneficios de los estudiantes.

Fuente: Acuerdo N°027 de Diciembre 23 de 1997, Capítulo VII, Art. 43, Art. 51.

IV. REGLAMENTO DE BIENESTAR

1. Estructura y modalidades del bienestar (estudiantil y laboral)
2. Objetivos específicos y plan general de bienestar universitario
3. Presupuesto para bienestar universitario
4. Marco filosófico y política de bienestar universitario

BUENAS PRÁCTICAS

1. ESTRUCTURA Y MODALIDADES DEL BIENESTAR (ESTUDIANTIL Y LABORAL)

La estructura del bienestar se concibe frecuentemente en términos de componentes así: 1) componentes de regulación: el comité de bienestar universitario y los consejos de facultad; 2) componentes esenciales: departamentos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, departamento de desarrollo humano, departamento de deportes, y 3) componentes operativos: director de bienestar, comités de coordinadores de bienestar, fondo patrimonial de bienestar y el sistema de Información y Evaluación.

Universidad de Cauca

Este reglamento establece un sistema integrado en todas las instancias universitarias. En los diferentes órganos que componen el Bienestar Universitario, participan comités de cada facultad, así como miembros de la institución, incluyendo el estudiantado. De esta manera, se asegura la participación de profesores, estudiantes y funcionarios, razón por la cual ésta se considera una buena práctica.

Además, el reglamento consagra la creación de un sistema institucional de comunicaciones y la creación del Comité Central. Paralelamente, se establecen las funciones de los Comités Curriculares de cada Facultad en relación con este sistema, entre las que se encuentran evaluar los planes, programas y proyectos y actividades de reconocimiento mutuo presentados para la Comunidad Académica. Con base en los parámetros establecidos para ello, seleccionarlos y presentarlos ante los Consejos de Facultades correspondientes, para que a su vez sean remitidos al Comité central de Comunicaciones. Éste tiene por función la de coordinar estos programas. Lo anterior se considera que constituye una buena práctica en tanto el sistema de comunicaciones y en concreto el Comité Central, son el punto de contacto de los Consejos de Facultades y permite que haya actuaciones coordinadas entre los mismos.

Por otra parte, se consagra un sistema de evaluación y planeación de cultura y bienestar. Esto es de gran importancia para la institución y el sistema, ya que ayuda a dar un direccionamiento y una retroalimentación sobre las políticas, medidas y programas que se están haciendo entorno al tema. Se trata de un organismo de control.

Fuente: ACUERDO 024, 5 de junio de 2001, Capítulo II, Art. 5, Art. 13, Art. 14 y Art. 38

Universidad de Antioquia

Se establece una buena práctica al respecto, ya que en el artículo 2 se determina el objetivo del reglamento, siendo éste la interacción en múltiples direcciones y campos, la integración del trabajo y el estudio con los proyectos de la vida, bajo el fundamento de la

tolerancia, lo cual la hace una práctica que involucra a toda la comunidad estudiantil, siendo así participativa y eficaz.

Las políticas encaminadas al logro de este objetivo velan por la calidad de vida de la comunidad académica, para lo cual se crean diversos programas tendientes a estimular el desarrollo académico, social y físico.

En este reglamento se observa claridad en la composición de los integrantes del cuerpo académico encargado del bienestar y de sus funciones. La existencia de departamentos y programas adscritos a la dirección de bienestar, como el departamento de promoción de salud, de desarrollo humano y de deportes confirman una práctica participativa, innovadora y eficaz.

Fuente: Acuerdo 173, julio de 2000, Art. 4, Art. 9, Art. 15, Art. 20, Art. 23.

Universidad del Atlántico

Este reglamento muestra una estructura organizada en cuanto a sus miembros y en cuanto a los programas y divisiones que componen la organización. La exposición de los programas se caracteriza por su claridad y precisión. Es el caso del programa de salud, el cual cuenta con múltiples divisiones, una de ellas es la nutrición y dietética, lo cual hace de ésta una práctica innovadora y eficaz, al introducir un programa tendiente a mejorar problemas actuales.

En cuanto a las áreas y programas, se puede observar la inclusión de diversos temas de interés para la comunidad estudiantil, como lo es la asesoría psicopedagógica y el desarrollo y promoción de talento humano. Se observa una relevancia dada al desempeño cultural, razones que hacen de ésta, una práctica innovadora y participativa.

Fuente: Acuerdo N° 001 , marzo 2 de 1999, Art. 10 – Art. 16, Art. 18, Art. 21.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y PLAN GENERAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

Los Reglamentos de Bienestar deben contar con objetivos previamente planteados y desarrollados en su reglamento, indicando las funciones que estarán a cargo del Comité de Bienestar Universitario y su director, de los Consejos de las Facultades y de los coordinadores de bienestar.

Colegio Mayor de Cundinamarca

Entre las funciones de la sección de bienestar social y orientación que establece el reglamento de esta Institución, se encuentra la de coordinar con el Icetex y otras entidades, acciones encaminadas a obtener el apoyo financiero para estudio del personal de la institución dentro y fuera del país. Esta práctica se considera pertinente por cuanto atiende a las necesidades de la población estudiantil y de la institución en

general, así como también permite que la escasez de recursos económicos no sea un obstáculo para el acceso a la educación superior. Además, esta práctica es innovadora por cuanto fomenta la educación internacional, lo que no se encuentra en los reglamentos con frecuencia.

Por otra parte, se encuentra como práctica innovadora y de gran utilidad, la función del área de orientación y asesoría, que consiste en brindar a estudiantes de últimos semestres información de selección de personal y orientaciones generales sobre hojas de vida, pruebas psicotécnicas, entrevistas y demás trámites en aras de una transición exitosa del medio estudiantil al medio laboral. Se cree que esta práctica revela practicidad y preocupación por la futura vida laboral del estudiantado. Indica que la institución no se limita a enseñarle la teoría al estudiantado, sino que se preocupa por ponerlo en contacto con la realidad profesional.

Fuente: ACUERDO 003, 17 de febrero de 1995, Capítulo I, Capítulo IV, Art. 43 literal f

Universidad de Atlántico

Este reglamento dispone la creación de la división de promoción socio económica, cuyos objetivos comprenden entre otros el impulso de programas de subsidios de alimentación y de matrículas a estudiantes de escasos recursos económicos, tanto para los de provincia, como para los indígenas y otras comunidades minoritarias de acuerdo con el apoyo sustancial en infraestructura de informática y de información estadística.

Esta práctica satisface el criterio de necesidad por cuanto atiende una realidad social propia de nuestro país, como lo es la escasez de recursos económicos. Pero además, la práctica se presenta como una acción afirmativa que busca que la población más necesitada tenga acceso a la educación. Esta acción tiene además como efecto fomentar la participación del sector más necesitado de la población dentro de la comunidad académica.

Se considera una buena práctica porque incluye incentivos para el desempeño de actividades culturales, deportivas, de integración, de información académica y de investigación, lo cual la confirma como una buena práctica al velar por una educación integral del estudiante, teniendo como base la convivencia en sociedad, siendo ésta una práctica de carácter social.

Fuente: ACUERDO SUPERIOR 001, 2 de marzo de 1999, Capítulo IV, Art. Vigésimo sexto

Universidad de la Amazonía

Cuenta con una buena práctica en cuanto a que se establece claridad y precisión en los servicios brindados por cada uno de los programas. Es el caso del programa de salud, el cual cuenta con servicios médicos de todo tipo, tales como: medicina general, laboratorio,

odontología, psicología, fonoaudiología, optometría, fisioterapia y servicios de escenarios deportivos.

Esta importancia otorgada a la salud se observa también por la existencia de la coordinación de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y sus programas, entre los cuales podemos enunciar los siguientes: higiene postural, programa de HTA (hipertensión arterial) y enfermedad cardiovascular, prevención de lesiones deportivas, programa de diabetes mellitus, programa de dolor lumbar, programa de detección temprana de cáncer de cuello uterino, detección de enfermedades de transmisión sexual, programa de planificación familiar, detección de pacientes con dislipidemias, programa de artritis. Esta es una práctica innovadora, participativa, eficaz y susceptible de ser replicable.

Fuente: Acuerdo N° 15 de Julio 28 de 2000, Art. 7 – Art. 8.

3. PRESUPUESTO PARA BIENESTAR UNIVERSITARIO

Este punto está regulado en la ley 30 de 1992, artículo 118, estableciendo que cada institución de Educación Superior destinará por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio bienestar universitario. De esta manera se observa una porción de recursos destinada al bienestar universitario.

Este punto es complementado por el artículo 117, estableciendo que las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo. El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), determinará las políticas de bienestar universitario. Igualmente, creará un fondo de bienestar universitario con recursos del Presupuesto Nacional y de los entes territoriales que puedan hacer aportes. El reglamento hace explícito que el fondo señalado anteriormente, será administrado por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.

Universidad de Antioquia

En este aspecto el reglamento ejerce una buena práctica, al establecer claridad en las fuentes de financiación, donde se deja claro que además de los legales, el programa de bienestar universitario se financia gracias a donaciones y legados entregados por las personas naturales o jurídicas tras el propósito de estimular el bienestar universitario, además de los establecidos en la ley 30 de 1992. Esta es una práctica innovadora, encaminada a solucionar problemas sociales, al considerar otras formas de ingreso, lo cual significa una ayuda económica en el evento en que las fuentes de ingresos legales no sean suficientes.

El artículo 30 establece que los programas y proyectos del Sistema de Bienestar Universitario, deberán tener un presupuesto acorde con la reglamentación vigente en la Universidad. Se considera una buena práctica porque muestra una concordancia entre el reglamento y el presupuesto, lo cual evidencia que existe una relación entre el reglamento de la Universidad y la práctica relacionada con el presupuesto, creando una correlación entre cada uno, lo cual genera una integración y una unidad lógica entre los dos puntos.

Fuente: Acuerdo 173 de Julio 13 de 2000, Capítulo II, Art. 30, 31.

Universidad del Atlántico

El artículo 9 del reglamento estipula que los recursos recaudados por Bienestar Universitario deben ir a una fiducia constituida para tal efecto. Lo anterior se considera una buena práctica, por cuanto minimiza el riesgo y manejo del dinero en otras instancias, así como una rentabilidad mínima del dinero del fidecomiso. Es una buena práctica que muestra que los recursos asignados para los programas de bienestar están asegurados, disminuyendo el riesgo de su pérdida y estableciendo claramente que su destinación es el bienestar de la institución.

Adicionalmente, la Institución establece la creación de una veeduría universitaria que vigile la ejecución del presupuesto. Esta veeduría hace parte del sistema general de veeduría universitaria y está presente durante la evaluación, ejecución de proyectos, programas y actividades del Bienestar Universitario.

Se considera buena esta práctica por cuanto es conducente para la transparencia permanente de un tema tan delicado como la ejecución del presupuesto. Se garantiza una vez más la conservación y el buen manejo de los dineros, gestión controlada que implica la garantía de otorgar buenos programas de bienestar.

Fuente: ACUERDO SUPERIOR 001, 2 de marzo de 1999, Capítulo II, Art. 9, Capítulo V, Art. trigésimo segundo

4. MARCO FILOSÓFICO Y POLÍTICA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

Este punto se basa en establecer la fundamentación del Bienestar Universitario, correspondiente con los parámetros de valores y de moral sociales encaminados a proporcionar un ambiente sano y agradable en las instituciones, asegurando la convivencia entre los estudiantes, docente y directivas del plantel.

Colegio Mayor de Cundinamarca

El reglamento anuncia desde su “considerando” la importancia de facilitar la integración de los estamentos administrativos, docentes y el objeto de fortalecer la mística institucional. Esto le da de antemano un valor especial a la integración, la cual es fundamental para una comunidad universitaria saludable y armónica.

Este preámbulo está formalizado más adelante en forma normativa, cuando se establece como una de las funciones del medio universitario, la de planear y ejecutar programas de integración y servicio a la comunidad universitaria y a la sociedad en general. De nuevo aquí, se considera que la práctica es necesaria por cuanto la sociedad reclama una integración de todas las capas de la población para que los más necesitados obtengan la ayuda de los demás. Esta práctica promueve este valor que es de vital importancia en la sociedad actual.

Fuente: ACUERDO 003, 17 de febrero de 1995, Capítulo I, Art.7

Universidad de Antioquia

El artículo 2 determina la concepción del bienestar universitario, estableciendo desde el comienzo quién hace parte de él, expresando lo siguiente: *“Cada uno de los miembros del personal universitario en el ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor; el proceso dinámico que de ahí se genera propicia interacciones en múltiples direcciones y en diversos campos posibles en la Universidad, lo que ha de revertir en beneficios para el bienestar pleno e integral”.*

Se considera una buena práctica, porque lo anterior muestra que el bienestar está íntimamente relacionado con el proceso educativo y que cada miembro que tiene una misión educativa aporta igualmente al bienestar de la institución, lo cual representa la importancia que da la Universidad a este tema y el empeño puesto en todo el cuerpo institucional para lograr los resultados proyectados.

El artículo 3 establece los principios que rigen este reglamento y su práctica, entre los cuales enuncia los siguientes: universalidad, reciprocidad, integralidad y solidaridad. Estos logran una unidad en los diferentes programas al igual que unas bases sólidas en la ejecución de los programas. La aplicación de estos principios hace referencia a la ejecución de buenas prácticas, ya que se logra que haya replicabilidad (universalidad), participación (solidaridad), eficacia (solidaridad, reciprocidad).

Fuente: Acuerdo 173 de Julio 13 de 2000, Art. 3.

Universidad de Cauca

El artículo 1 del Reglamento de Bienestar de la Universidad del Cauca establece los principios a los cuales deben acogerse los actores institucionales y sociales, entre los cuales se enuncia los siguientes: libertad y autonomía, convivencia y tolerancia, democracia y participación, honestidad y responsabilidad. Son principios que implican una práctica eficaz, participativa y sobretodo muy social.

Por su parte el artículo 2 establece que la Universidad del Cauca vela por el fomento de condiciones, ambiente e instancias que favorecen al desarrollo de los proyectos de vida

individuales y colectivos de los universitarios entre sí y con el proyecto Educativo Institucional.

De esta manera se observa que la institución se interesa en el desarrollo de los estudiantes en el ámbito académico, pero también en su capacidad de convivencia, lo cual reviste de gran importancia al fundamentarse en valores y principios que guíen las relaciones de los estudiantes en la institución, los cuales se verán reflejados en las que tendrán como entes sociales.

Fuente: ACUERDO 24, 5 de Junio de 2001, Capítulo I, Art. 1

V. REGLAMENTO ADMINISTRATIVO INTERNO

1. Objeto
2. Principios
3. Inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones del personal administrativo de las universidades
4. Derechos del personal administrativo
5. Obligaciones
6. Carrera Administrativa
7. Régimen Disciplinario

1. OBJETO

El Estatuto del Personal Administrativo tiene como objetivo fundamental regular las condiciones de ingreso, permanencia y retiro del personal administrativo, sus derechos y obligaciones, el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, las situaciones administrativas, el régimen disciplinario y demás aspectos relacionados con el marco jurídico aplicable a los empleados administrativos de la Universidad.

BUENAS PRÁCTICAS

Universidad Nacional de Colombia

La Universidad Nacional de Colombia es muy clara en cuanto al objetivo de su Estatuto Administrativo y a la importancia del mismo con relación a todo el personal que integra la Institución.

Así mismo, hace referencia a normas que nutren la importancia de este estatuto, al contemplar dentro de su campo de aplicación que se tendrá en cuenta no solamente a quienes tienen contrato de planta, sino a quienes presten servicios a la Universidad de forma ocasional o por el tiempo de ejecución de una obra o contrato. Es decir, las personas que se vinculen a la Institución sin que pertenezcan a ésta por la naturaleza del contrato, lo cual implica que no hacen parte de la carrera administrativa, estarán siendo

sujetos responsables de proteger los bienes y recursos de la Institución, así como también serán sujetos de sanción por el tiempo de ejecución de una obra o contrato.

Estatuto de personal administrativo Diciembre de 2.004 (Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario) ART 1-3

Universidad de Cauca

La Universidad del Cauca describe en su estatuto que tiene un régimen especial, con Personería Jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente. La Universidad del Cauca tiene como misión posibilitar el desarrollo de las potencialidades del ser humano de manera integral.

Acuerdo No. 105 de 1993 ART 1-3

Universidad del Quindío

El Estatuto de la Universidad del Quindío, regula la administración del personal de empleados públicos del orden administrativo que presten sus servicios a la Universidad del Quindío, establecimiento público de carácter departamental. El personal administrativo de la Universidad del Quindío está conformado por empleados públicos y trabajadores oficiales.

Las normas que son dictadas para la administración de personal de empleados de carácter docente se someten a lo que disponga el Consejo Superior. En este punto, se destaca una buena práctica porque los docentes de la Universidad están sujetos a condiciones especiales que son proferidas por el Consejo Superior, teniendo en cuenta que el Estatuto Administrativo no se aplica en condiciones que no sean reguladas por lo dispuesto por el máximo órgano de gobierno de la Institución, es decir, el Consejo Superior.

Decreto numero 0371 de 1984 (6 de agosto de 1984) ART 1-3

2. PRINCIPIOS

Toda la normatividad contenida en el estatuto administrativo interno, debe fundarse y desarrollarse con base en los siguientes principios constitucionales y legales que hacen parte del ejercicio de la función pública:

1. Equidad
2. Moralidad
3. Eficacia
4. Eficiencia
5. Participación
6. Responsabilidad
7. Buena fe

8. Transparencia
9. Economía
10. Celeridad
11. Imparcialidad
12. Publicidad
13. Contradicción
14. Favorabilidad

Universidad Nacional de Colombia

El reglamento administrativo interno de la Universidad Nacional de Colombia, hace referencia a los principios de autonomía, el régimen especial, la naturaleza y fines de la Universidad Nacional de Colombia y en los principios y normas constitucionales y legales, aplicables a la Universidad, que rigen el desempeño de la función pública.

Constituye una buena práctica porque en este reglamento se presenta una estructura coherente y objetiva que determina puntualmente los principios constitucionales y legales que los empleados administrativos de la Institución deben tener en cuenta en el desarrollo de la función pública para la cual fueron contratados.

Estatuto de personal administrativo Diciembre de 2.004 (Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario) ART 4

Universidad de Cauca

La Universidad del Cauca se funda en los siguientes principios: a) La honestidad y la responsabilidad, y de respeto a los derechos individuales y sociales. b) La valoración integral del ser humano. c) Educar en libertad, para la libertad, con responsabilidad y autonomía. d) Actuar en los valores de la democracia y del estado de derecho. e) Búsqueda permanente del progreso y la más alta calidad.

Se considera una buena práctica, porque determina de manera concreta los cinco principios que regulan el desarrollo laboral de los empleados administrativos de la Institución, haciendo énfasis en cada uno de éstos con los aspectos que deben ser tenidos en cuenta por parte de los interesados.

Acuerdo No. 105 de 1993 ART 4.

Universidad de Caldas

Este estatuto se somete a los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales

y legales que informan el ejercicio de la Función Pública y las actuaciones de los funcionarios administrativos.

Se considera una buena práctica porque establece una amplia gama de principios que generan claridad, disciplina y respeto por las cosas y por las actividades que están a cargo de los empleados administrativos de esta Institución.

Consejo superior acuerdo no. 005 de septiembre de 1999 ART. 1

3. INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVERSIDADES.

Los servidores públicos y los particulares a quienes se aplique el estatuto de personal, deberán cumplir con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, establecidos en la Constitución Política, la Ley, el estatuto mismo, sus reglamentos, su convención colectiva, manuales de funciones y lo convenido en los contratos, según los términos de su vinculación con cada Universidad.

3.1. Incompatibilidades e inhabilidades: son incompatibilidades e inhabilidades para desempeñar cargos públicos en las universidades, las siguientes:

1. Las previstas en los artículos 126, 127, 128 y 129 de la Constitución Política de 1991.
2. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos, salvo que estos últimos hayan afectado la administración pública.
3. Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal o de las contempladas en las normas anticorrupción o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta.
4. Padecer, según certificado expedido por médico oficial, cualquier enfermedad física o mental que afecte la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo.

Sobre este último punto, es importante tener en cuenta que la inhabilidad referente a padecer, según certificado expedido por autoridad competente, cualquier enfermedad física o mental que afecte la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo, debe entenderse en el sentido de que la enfermedad sea relevante y afecte el desempeño **específico** de las funciones del cargo a proveer. Así pues, no toda enfermedad puede ser considerada como inhabilidad, pues ello podría convertirse en un factor que promueva la discriminación.

Universidad Nacional de Colombia

Se considera una buena práctica en la Universidad Nacional de Colombia, el aspecto concreto y puntal al indicar las reglas de inhabilidades e incompatibilidades, cuando señala que los servidores públicos y los particulares a quienes se aplique el estatuto

administrativo de la Universidad Nacional, deben ejercer sus derechos, cumpliendo con las obligaciones y estando sometidos al régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, establecidos en la Constitución Política, la Ley, el Estatuto, sus reglamentaciones y normas internas, la Convención Colectiva, los manuales de funciones y requisitos y lo convenido en los contratos, según los términos de su vinculación con la Universidad.

Lo anterior, genera una plena claridad en las reglas de trabajo para los empleados administrativos, en la medida que les está enmarcando su campo de acción en unos temas fundamentales como lo son las inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones a las que están sometidos.

Los servidores públicos y los particulares a quienes se aplique el estatuto administrativo de la Universidad Nacional deben ejercer sus derechos, cumpliendo con las obligaciones y están sometidos al régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, establecidos en la Constitución, la Ley, el Estatuto mismo y sus reglamentaciones internas, la convención colectiva, los manuales de funciones y lo convenido en los contratos.

Podemos encontrar una buena práctica en el régimen de incompatibilidades e inhabilidades del Estatuto Interno de la Universidad Nacional, cuando dentro del estatuto se estipula una integración normativa con sentencias de la Corte Constitucional. Dicha integración, es una práctica muy importante para que el Estatuto esté en armonía con las interpretaciones y conceptos proferidos por la Corte, referentes a temas de gran trascendencia para las IES como son las inhabilidades e incompatibilidades. Por lo tanto, el Estatuto tiene una lista completa y actualizada sobre el régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

También es importante resaltar como una buena práctica de este estatuto administrativo, la forma como regula los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades y conflicto de intereses del servidor público. Las listas de derechos, deberes, incompatibilidades, prohibiciones, conflicto de intereses, entre otros, es bastante completa y objetiva.

Estatuto de personal administrativo Diciembre de 2.004 (Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario) ART 6

Universidad de Cauca

Los miembros del Consejo, aunque ejercen funciones públicas, no adquieren por este sólo hecho la calidad de empleados públicos y están sujetos a las inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades que señala la Ley.

Se considera una buena práctica porque es contundente al afirmar a los miembros del Consejo Superior, que su participación en dicho órganos de gobierno los incluye como sujetos hábiles que están sujetos a las inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades respectivas por su participación en el Consejo. El reglamento es claro

al establecer a los miembros del Consejo, que no se pueden pasar por alto e ignorar que deben responder por sus decisiones y actos que desarrollen como miembros del Consejo.

Acuerdo No. 105 de 1993 ART 12.

Universidad de Caldas

La universidad de Caldas en su estatuto administrativo estipula una serie de inhabilidades e incompatibilidades en las que puede incurrir cualquiera de los funcionarios de la universidad. Encontramos una buena práctica en el estatuto de la Universidad de Caldas en la medida en que se hacen explícitos aspectos relacionados con las incompatibilidades e inhabilidades.

Lo anterior, teniendo en cuenta que se integran al Estatuto las inhabilidades y prohibiciones estipuladas en la Constitución Política, entre las cuales podemos enunciar la sanción de pena privativa de la libertad, salvo en los casos de delitos políticos o culposos, a menos que estos últimos hayan afectado la administración pública, estar bajo interdicción judicial, inhabilitado por una sanción disciplinaria, penal o de las contempladas en el Estatuto Anticorrupción o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta. Además, de las demás que señale la Ley, los Estatutos y las normas internas.

Consejo superior acuerdo No. 005 de septiembre de 1999 ART. 26.

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Los miembros del Personal Administrativo de la Universidad, deberán tener derecho a lo siguiente, además de otros derechos derivados de la Constitución y otras normas que les sean complementarias a los estatutos.

- * Ser tratados con respeto por parte de los distintos miembros de la comunidad universitaria.
- * Participar en los concursos de mérito que le permitan promoverse en el servicio de conformidad con las disposiciones del presente estatuto y sus reglamentos.
- * La Universidad deberá cumplir oportunamente sus obligaciones laborales.
- * Participar en eventos y en programas de capacitación, de acuerdo con la reglamentación y políticas de cada universidad.
- * Tener acceso a la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley, sin menoscabo de los derechos adquiridos.
- * Participar y ser beneficiados de los programas de bienestar universitario y de desarrollo humano que para sus servidores y familiares establezcan el Estado y la universidad.

- * Recibir estímulos e incentivos de conformidad con la reglamentación y las políticas institucionales.

Estarán obligados los miembros del personal administrativo de las universidades, además de otros derechos derivados de la Constitución y otras normas que les sean complementarias a los estatutos, a lo siguiente:

- * Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política, la Ley, los estatutos y los reglamentos de cada universidad.
- * Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria sin distinción de cultura, raza, género, edad, origen nacional o familiar, lengua, religión, condición social y física, opinión política o filosófica y darles un trato coherente con los principios constitucionales de democracia, participación e igualdad, de acuerdo con los valores universitarios y del desempeño de la función pública.
- * Promover el cumplimiento de los fines de la Universidad y realizar las actividades propias de sus cargos.
- * Ser ejemplo de rectitud y compartir la naturaleza y fines de la Universidad y ejercer con moralidad, eficacia, economía, celeridad, diligencia, eficiencia e imparcialidad las funciones y actividades que les sean encomendadas, absteniéndose del abuso o ejercicio indebido del cargo o función.
- * Aceptar que su desempeño sea evaluado de conformidad con las disposiciones estatutarias y reglamentarias vigentes, en forma sistemática, periódica, objetiva e imparcial.
- * Utilizar, custodiar y salvaguardar para los fines a que están afectos, los documentos, la información, los equipos, instrumentos y demás recursos de trabajo y los valores que por razón del desempeño de su empleo, cargo o función, les sean asignados, evitando su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos, salvo en los eventos de caso fortuito o fuerza mayor.
- * Cumplir con las directrices de las autoridades de la Universidad de conformidad con las normas y principios de la Institución.

Universidad Nacional de Colombia

El reglamento administrativo interno de esta Institución se considera como buena práctica en el tema de los derechos de los empleados, porque hace explícito de manera puntual y concreta que todos tendrán derecho, además de los que se deriven de la Constitución Política, de la Ley, del Régimen Orgánico y del reglamento administrativo interno, a una buena cantidad de derechos entre los que se encuentran los siguientes:

1. Ser tratados con respeto por parte de los distintos miembros de la comunidad universitaria.
2. Participar en los concursos de mérito que le permitan promoverse en el servicio de conformidad con las disposiciones del presente Estatuto y sus reglamentos
3. Que la Universidad cumpla para con ellos oportunamente sus obligaciones laborales.

4. Participar en eventos y en programas de capacitación, de acuerdo con la reglamentación y políticas de la Universidad
5. Tener acceso a la Seguridad Social en la forma y condiciones previstas en la Ley, sin menoscabo de los derechos adquiridos.
6. Participar y ser beneficiados de los programas de bienestar universitario y de desarrollo humano que para sus servidores y familiares establezcan el Estado y la Universidad.
7. Recibir estímulos e incentivos de conformidad con la reglamentación y las políticas institucionales.
8. Asociarse y ejercer el derecho de negociación colectiva de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 38, 39 y 55 de la Constitución Política, en la Ley y en el presente Estatuto. La Universidad tendrá el deber de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.
9. Ser elegidos y elegir a sus representantes en las instancias y cuerpos colegiados donde la Ley y las normas internas prevean su participación.
10. Recibir, para todos los efectos, evaluación sistemática, periódica, objetiva e imparcial de su desempeño.
11. Presentar iniciativas y peticiones a la Universidad la cual debe darles trámite y respuesta oportuna y pertinente, en atención a lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política.
12. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la Ley, el presente Estatuto y las normas internas.

Con base en lo anterior, es evidente que los derechos están debidamente estructurados y explícitos a disposición de todos los miembros administrativos de la Institución. Éstos constituyen un compromiso serio y concreto de la Institución para con sus empleados.

Estatuto de personal administrativo Diciembre de 2.004 (Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario) ART.7

Universidad de Caldas

Esta universidad reconoce una amplia gama de derechos dentro de su estatuto administrativo, entre los cuales podemos enunciar los siguientes:

- a. Ser tratados con respeto por parte de los distintos miembros de la comunidad universitaria.
- b. Participar en los concursos de mérito que le permitan promoverse en el servicio de conformidad con las disposiciones de Ley.
- c. Percibir puntualmente la remuneración mensual que se fije para cada cargo y gozar del régimen salarial y prestacional en los términos de ley.
- d. Participar en eventos y programas de capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, de acuerdo con la reglamentación y políticas de la Universidad.
- e. Tener acceso a la Seguridad Social en la forma y condiciones prescritas en la Constitución y la Ley.

- f. Participar de los programas de bienestar universitario y de desarrollo humano que para sus servidores y beneficiarios establezcan el Estado y la Universidad.
- g. Recibir los estímulos e incentivos de conformidad con la Ley, los reglamentos y las políticas institucionales.
- h. Disfrutar de permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia.
- i. Gozar de comisión de servicios para asistir a eventos en representación de la Universidad, con derecho al pago de viáticos y transporte de acuerdo con las tablas vigentes, previo estudio por parte de la rectoría acerca de la conveniencia institucional.
- j. Elegir y ser elegido ante los organismos que determinen la Ley y las normas vigentes, gozando de plenas garantías para el ejercicio de dicha representación.
- k. Ser evaluado en su desempeño laboral de conformidad con las normas legales que regulan la materia en forma objetiva e imparcial.
- l. Contar con el apoyo de la Universidad para adelantar proyectos de investigación y de producción intelectual que tengan que ver con los programas y el plan de desarrollo de la Institución.
- m. Presentar iniciativas y peticiones a la Universidad y obtener el trámite y respuesta oportuna, en atención a lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política, la Ley y las normas vigentes.
- n. Gozar del reconocimiento de quinquenios de conformidad con lo dispuesto en el plan de incentivos de la Universidad.
- ñ. Ejercer el derecho de asociación en los términos de la Constitución Política y la Ley.
- o. Los demás que se consagren en la Constitución, las leyes y los reglamentos.

Esta universidad reconoce una amplia gama de derechos dentro de su estatuto administrativo. Podemos encontrar las obligaciones de los miembros de la Universidad de Caldas dentro de los deberes que consagra el estatuto administrativo. Es interesante ver como una buena práctica en este estatuto interno, la obligación de poner en conocimiento de las autoridades de la Universidad, las situaciones de carácter ético o económico que puedan llegar a inhabilitar a los miembros de la institución para participar en el trámite de los asuntos sometidos a su consideración, de conformidad con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

Acuerdo No. 105 de 1993 ART 24.

5. CARRERA ADMINISTRATIVA

La carrera administrativa en cada Universidad debe entenderse como un sistema técnico de administración de personal, mediante el cual se busca garantizar la eficiencia y eficacia de los fines de cada Universidad. Además de brindar el apoyo necesario al desarrollo de los programas académicos y la gestión administrativa en general, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción en el servicio, garantizando el desarrollo integral, la capacitación, la participación democrática, el bienestar del personal y la estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus deberes y funciones.

La carrera administrativa tiene como finalidad garantizar que el ingreso y la provisión de empleos de cada universidad, ya sea mediante concurso de méritos, promoción y ascensos basados en los conocimientos, la capacidad técnica y el rendimiento demostrado por cada aspirante. El régimen de carrera administrativa aplicable a los funcionarios de cada Universidad es el consagrado por el estatuto de personal administrativo. En lo no previsto, se regirá por lo dispuesto en las normas legales que regulan la materia.

Los concursos para otorgar cargos de carrera administrativa serán de ascenso o abiertos, la determinación del tipo de convocatoria que se utilizará depende del comité de carrera administrativa de cada universidad. El primero implica que únicamente podrán participar los empleados de la Universidad escalafonados en carrera administrativa, siempre que cumplan los requisitos establecidos para el desempeño del cargo. El segundo sistema implica la convocatoria de concurso abierto, mediante el cual podrían participar todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Universidad Nacional de Colombia

En la Universidad Nacional encontramos que es muy importante para la Institución el tema de la carrera administrativa. Este Estatuto en el capítulo quinto, hace explícito los principios de la Carrera Administrativa, así como también muchos otros temas relacionados con ésta, considerándola como un sistema técnico de administración de personal, el cual tiene por objeto garantizar la eficiencia en el logro de los fines de la Universidad, el desarrollo de los programas académicos y la gestión administrativa.

Es una buena práctica porque esta Institución puede ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción en el servicio, garantizar el desarrollo integral, la capacitación, la participación y el bienestar de sus servidores y su estabilidad en sus cargos mientras cumpla a cabalidad con sus obligaciones.

Es importante resaltar dentro de este estatuto como buena práctica, la forma como dicho reglamento hace explícito en el artículo 16 los requisitos, criterios, parámetros y procedimiento que debe tenerse en cuenta para el ingreso, promoción y ascenso a la Carrera Administrativa en la Universidad, lo cual se hará exclusivamente mediante concurso, con base en el cumplimiento de requisitos y/o en la competencia técnica y en el rendimiento, y sin que en ningún caso cultura, raza, género, edad, origen familiar, lengua, religión, condición social, limitación física, opinión política o filosófica, tengan influencia alguna.

Con base en lo anterior, es importante destacar que en la Universidad Nacional se iniciará la vinculación y carrera administrativa mediante concursos para proveer cargos. Dichos concursos serán de ascenso o abiertos. En el concurso de ascenso podrán participar sólo los empleados de la Universidad escalafonados en Carrera Administrativa, siempre que cumplan los requisitos establecidos para el desempeño del cargo. Si no se pudiere proveer el cargo mediante concurso de ascenso, se convocará a concurso abierto, en el cual podrán participar todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Estatuto de personal administrativo Diciembre de 2.004 (Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario) ART 14-19

Universidad de Caldas

El reglamento de la Universidad de Caldas se constituye como una buena práctica en este tema de carrera administrativa, porque define puntualmente que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto primordial garantizar la eficiencia y eficacia en el logro de los fines propuestos por la misión de la institución.

Así mismo hace explícito que debe brindar el apoyo necesario al desarrollo de los programas académicos y la gestión administrativa en general, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción en el servicio, garantizando el desarrollo integral, la capacitación, la participación democrática, el bienestar de sus servidores y la estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus deberes y funciones.

Como se puede observar, se determina y enmarca una serie de factores que se deben considerar previamente para un eficiente y oportuno desarrollo de la carrera administrativa en la Institución.

Acuerdo No. 105 de 1993 ART 4-23

Universidad del Quindío

En este estatuto, encontramos que para el ingreso del personal administrativo a la Universidad, cuya vinculación jurídica no sea de carácter contractual, se hace por nombramiento ordinario, haciendo explícito los requisitos y criterios que se tendrán en cuenta para la vinculación, tales como: 1) reunir las calidades que la Ley, el Estatuto General y los reglamentos exigen para su desempeño de acuerdo con el Manual de Requisitos y Funciones y la aptitud física para el mismo; 2) Tener definida la situación militar y 3) Poseer Certificado Judicial, entre otros.

En tal sentido, podemos destacar como buena práctica de este reglamento que en el Capítulo V que trata sobre el proceso de selección, hace explícito que la admisión a concurso será libre y abierto para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos por los reglamentos de dichos concursos y que puedan ser legalmente nombrados para los empleos de que se trate los concursos para proveer cargos de carrera administrativa, los cuales serán de ascenso o abiertos.

Acuerdo 056 de 1984 por el cual se expide el Estatuto Administrativo de la Universidad del Quindío, expedido por el Consejo Superior Universitario. Capítulo V. Art. 11

Universidad de Pamplona

En este reglamento se hace explícito en el Art. 24 que el ingreso, promoción y ascenso a la carrera administrativa se hará exclusivamente mediante concurso de ascenso o abiertos y sin que en ningún caso la cultura, raza, género, edad, origen familiar, lengua, religión, condición social, limitación física, opinión política o filosófica, tenga influencia alguna.

Esta Institución cumple la norma. Es una buena práctica en este estatuto la forma como se desarrollan los concursos para proveer cargos de carrera administrativa, los cuales serán de ascenso o abiertos. Se entiende que en los concursos de ascenso podrán participar sólo los empleados de la Universidad escalafonados en Carrera Administrativa, siempre que cumplan los requisitos establecidos para el desempeño del cargo. Además, podemos ver que posteriormente al ingreso, se garantiza la estabilidad laboral y la promoción por concurso, con base en evaluaciones sistemáticas y periódicas que demuestren el compromiso de los empleados administrativos con la Institución.

Adición al Acuerdo No.042, del 17 de junio de 1999, Estatuto General de la Universidad de Pamplona que establece el Estatuto del Personal Administrativo. Art. 24

6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario aplicable al personal administrativo de cada universidad, es el consagrado por la Ley 734 de 2002 y demás normas que la modifiquen o adicionen. Igualmente, se tendrán en cuenta todas las disposiciones que plantea dicha Ley y que se describen a continuación.

Responsabilidad disciplinaria. Todo empleado de carácter administrativo vinculado a cada Universidad, será responsable ante la autoridad competente por infracción de la Constitución, las Leyes y por extralimitación u omisión en el ejercicio de sus funciones. El empleado investigado tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, a que se practiquen las que soliciten y sean conducentes y a ser oído en declaración de descargos.

Acción disciplinaria. La acción disciplinaria se iniciará de oficio, o a solicitud de funcionario de la Universidad, o por queja debidamente fundamentada por cualquier persona. El quejoso solo podrá intervenir a solicitud de autoridad competente, para los informes que le pidan.

La acción disciplinaria y la aplicación de las sanciones serán procedentes aunque el empleado se haya retirado del servicio. Cuando la multa, la suspensión o la destitución no pudieren hacerse efectivas por cesación definitiva de funciones, se anotarán en la hoja de vida del sancionado para que surta sus efectos como antecedentes o impedimentos en el

ejercicio de empleos públicos. Además de enviar el expediente a la Procuraduría General de la Nación para el certificado de antecedentes disciplinarios.

Faltas disciplinarias. Constituyen faltas disciplinarias:

- El incumplimiento de los deberes, violación de las prohibiciones y desconocimiento de los derechos, como, también el incumplimiento y violación de lo dispuesto en el estatuto general y los reglamentos de la Universidad.
- Las actividades incompatibles con el decoro del cargo, con su desempeño o con el respeto y lealtad debidos a la Universidad.
- La conducta pública o privada contraria a la condición de funcionario público y las demás previstas en las normas que regulan las actividades administrativas de la Universidad.

Calificación de las faltas y de la graduación de las sanciones. Las faltas disciplinarias para efectos de sanción, se calificarán como dependiendo de su naturaleza y sus efectos: las modalidades, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor. Para la determinación de la graduación de las faltas, se tendrán en cuenta entre otros; los siguientes criterios:

- La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán por su aspecto disciplinario en lo relacionado con el servicio y si se ha producido escándalo o mal ejemplo y se han causado perjuicios
- Las modalidades y circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta y la existencia de circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes.
- Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por innobles o fútiles o por nobles a altruistas.
- Los antecedentes personales del infractor se apreciarán por las condiciones personales del inculpado, categoría del cargo y funciones desempeñadas.

Agravantes. Se consideran circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

- Reincidir en la comisión de faltas
- Realizar el hecho en complicidad con subalternos.
- Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior
- Cometer la falta para ocultar otra
- Negar la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros
- Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión
- Preparar ponderadamente la infracción y las modalidades empleadas en la comisión de la misma

Atenuantes o eximentes. Serán circunstancias atenuantes o eximentes entre otras:

- a. Buena conducta anterior
- b. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta
- c. El confesar la falta oportunamente

- d. Procurar a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciado el proceso disciplinario
- e. Cometer la falta en estado de ofuscación motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema debidamente comprobadas.

Sanción disciplinaria. La comisión de una falta no da lugar sino a la imposición de una sola sanción, pero cuando con el hecho se cometieron varias se considerará como grave.

Son sanciones disciplinarias:

- Amonestación privada.
- Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida.
- Multa que no exceda de la quinta parte del sueldo mensual.
- Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días sin derecho a remuneración
- Destitución

Conocimiento de comisión de falta disciplinaria. Los funcionarios que tengan conocimiento de la comisión de una infracción disciplinaria o el que reciba el aviso por parte de un tercero, deberá poner inmediatamente en conocimiento del Rector de la Universidad o del Jefe del inculpado, suministrando todos los documentos, pruebas y demás datos de que tuviere noticia. La omisión de esta obligación constituye falta grave.

El superior inmediato del empleado inculpado o quien él designó procederá a verificar la comisión de los hechos, a poner en conocimiento del empleado los cargos que se le formulen y los documentos que se hayan aportado para efecto de oírlo en declaración de descargos, aporte de pruebas y solicitud de prácticas de las que sean conducentes. Los descargos pueden hacerse en forma oral o escrita.

Calificación de falta y aplicación de sanción. El superior inmediato del inculpado, procederá a calificar la falta y aplicar la sanción disciplinaria de amonestación privada o de amonestación escrita si a ello hubiere lugar ó archivará si se considera que los hechos no constituyen falta disciplinaria. Los trámites anteriores deberán cumplirse dentro de un plazo máximo de ocho (8) días a partir de la fecha de conocimiento de la falta y de su iniciación y resultados se dará aviso al Jefe de la Oficina de Personal para efecto del control de la acción.

Pruebas. En los procesos disciplinarios las pruebas se apreciarán según las reglas de la sana crítica

Suspensión Provisional. En los casos de suspensión por más de diez (10) días y de destitución en que sea necesaria investigación previa, el Rector puede relevar al empleado de sus funciones, suspendiéndolo provisionalmente de su cargo sin derecho a sueldo, mediante una Resolución expedida de plano, que tendrá vigencia inmediata y cuyos efectos se prolongarán mientras se surten los procedimientos disciplinarios; pero en ningún caso podrá ser superior a sesenta (60) días, vencidos los cuales, sin que se haya

tomado determinación alguna, el empleado adquiere el derecho a reincorporarse a su cargo y al reconocimiento y pago de la remuneración correspondiente a este período.

Sanción disciplinaria. Toda sanción disciplinaria distinta de la amonestación deberá imponerse mediante providencia motivada, de la cual se enviará copia al Jefe de la Oficina de Personal para efectos del registro.

Las providencias mediante las cuales se impongan sanciones disciplinarias, se notificarán personalmente dentro de los cinco (5) días siguientes al de su expedición; si ello no fuere posible, la notificación se hará por edicto fijado en la Oficina de Personal de la Universidad, por igual término.

Revocatoria de sanción.

Sin perjuicio de la revocatoria directa, contra las providencias que impongan sanciones, procederá al recurso de reposición el cual podrá interponerse dentro del término de cinco (5) días siguientes al de la notificación. La providencia que impone una sanción disciplinaria tendrá efecto inmediato y los recursos se concederán en el efecto devolutivo.

Cuando se revoque una sanción, el funcionario tendrá derecho al pago de la remuneración correspondiente al tiempo durante el cual hubiere estado separado del servicio y al reintegro a su cargo en caso de destitución.

Prescripción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribe en el término de cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se cometió la falta.

Apertura de proceso penal. Si los hechos, materia del procedimiento disciplinario fueren constitutivos de delitos perseguibles de oficio, se ordenará ponerle en conocimiento de la autoridad competente, acompañándole copia de los documentos que corresponden. La existencia de un proceso penal sobre los mismos hechos, no dará lugar a suspensión de la acción disciplinario.

Sobre este tema, es necesario precisar que la falta disciplinaria que se refiere a: “La conducta pública o privada contraria a la condición de funcionario público y las demás previstas en las normas que regulan las actividades administrativas de la Universidad”; debe entenderse en el sentido de que dicha conducta **afecte** el ejercicio de la función pública, de lo contrario sería una sanción inconstitucional en cuanto vulnera el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la intimidad de los funcionarios públicos, puesto que no se puede sancionar a una persona por lo que es, sino por lo que hace. (Ver Sentencia C-252 de 2003 de la Corte Constitucional).

[Universidad Nacional de Colombia](#)

El Régimen Disciplinario del personal administrativo de la Universidad Nacional y de los particulares que presten sus servicios en forma ocasional, atenderá los principios constitucionales del debido proceso, de la presunción de inocencia y de la buena fe. Se considera una buena práctica en la medida que este régimen será adoptado por el Consejo Superior Universitario en acuerdo independiente y será parte integral para su

Estatuto. Además, este estatuto reconoce la Ley 734 de 2002 como Código Disciplinario Único aplicable a los funcionarios de la misma, Sin perjuicio de aplicar el manual de funciones propio de la Universidad.

Dicho reglamento, contiene otra buena práctica en cuanto hace explícito en sus diferentes artículos las actividades en las que posiblemente pueden estar inmersos los empleados administrativos de la Universidad. En tal sentido, se describen las actividades en las que los empleados administrativos pueden o no participar, incluso, describiendo en qué casos se podría entender como falta grave o gravísima.

Estatuto de personal administrativo Diciembre de 2.004 (Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario) ART. 31.

Universidad de Caldas

En Colombia el régimen disciplinario está regulado por la Ley 734 de 2002. En tal sentido, es importante resaltar que la Universidad de Caldas en su reglamento administrativo hace referencia a esta Ley, la cual es acogida en su totalidad luego de ser derogada la Ley 200 de 1995.

Consejo superior - Acuerdo No. 005 de septiembre de 1999 - ART. 33

Universidad del Quindío

Encontramos una buena práctica en este estatuto administrativo, porque se puede destacar la descripción de lo que constituye las faltas disciplinarias, de la clasificación de las faltas y de las sanciones disciplinarias, así como de las sanciones disciplinarias y de la competencia para sancionar, de los procedimientos disciplinarios y del derecho de defensa, del valor de las pruebas y de la prescripción de la acción disciplinaria. Estos aspectos se caracterizan por ser bastante completos. Esto genera a los empleados administrativos una claridad absoluta para enfrentar un proceso disciplinario en caso de tener que afrontarlo.

Acuerdo 056 de 1984 por el cual se expide el Estatuto Administrativo de la Universidad del Quindío, expedido por el Consejo Superior Universitario.. Art. 129

VI. ESTATUTO DE CONTRATACIÓN

1. Principios de la contratación
2. Responsabilidades en la contratación
3. Competencia
4. Cláusulas excepcionales
5. Registro de proponentes
6. Garantías
7. Perfeccionamiento y ejecución de los contratos

8. Liquidación de los contratos
9. Solución de controversias
10. Criterios importantes en las tres fases contractuales

BUENAS PRÁCTICAS

1. PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN

El estatuto de contratación de las diferentes IES, tiene sustento en la disposición contenida en el artículo 69 de la Constitución política de 1991: *“Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley”*. A partir del cual, se garantiza la autonomía universitaria desde un rango constitucional.

En cuanto a contratación, encontramos que la Constitución también en el artículo 69 establece que *“La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.”* Con base en esta disposición, encontramos que en el ordenamiento jurídico colombiano, el desarrollo de la autonomía universitaria en contratación está explícita en la Ley 30 de 1992, que en su artículo 93 establece:

“Salvo las excepciones consagradas en la presente ley, los contratos que para el cumplimiento de sus funciones celebren las Universidades estatales u oficiales, se regirán por las normas del derecho privado, y sus efectos estarán sujetos a las normas civiles y comerciales, según la naturaleza de los contratos.”

En el mismo sentido, el artículo 94 de esta ley consagra que:

“Para su validez, los contratos que celebren las universidades estatales u oficiales, además del cumplimiento de los requisitos propios de la contratación entre particulares, estarán sujetos a los requisitos de aprobación y registro presupuestal, a la sujeción de los patios según la suficiencia de las respectivas apropiaciones, publicación en el Diario Oficial y pago de impuesto de timbre nacional cuando a éste haya lugar”.

Las Universidades Públicas, deben acatar los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Carta Política. Ello trae consecuencias en la actividad contractual de gran importancia, según la cual sus estatutos de contratación deben sustentarse y dar aplicación a principios tales como igualdad, moralidad, eficiencia, imparcialidad y publicidad. Así mismo, deben diseñar unos procedimientos internos de selección del contratista y establecer un régimen de incompatibilidades.

Dichos procedimientos pueden llegar a variar de una universidad a otra, estableciendo obstáculos a los entes de control para exigir uniformidad en ese sentido, ya que cada universidad puede diseñar el procedimiento que considere conveniente, pero éste debe acatar los principios ya señalados.

En este punto, podemos decir que los procedimientos contractuales de las universidades públicas tienen definidas tres grandes etapas de la contratación, que deben estar

contenidos en los estatutos de contratación de cada una, sin que esto implique una aplicación analógica del Estatuto de Contratación Pública, sino con base en los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política.

La primera fase que tiene que contener el estatuto de contratación, podemos denominarla como “planeación”, fase que se nutre de los procedimientos contractuales de cada estatuto. En esta etapa se desarrollan varios principios de la contratación estatal, en aras del buen manejo de los recursos públicos.

Conforme a lo anterior, podemos ver que los estatutos contractuales deben contemplar procedimientos que aseguren la contratación de las IES. En esta fase, debe garantizarse el principio de libertad de concurrencia e igualdad de condiciones, que pueden variar de una institución a otra por condiciones particulares como experiencia, idoneidad, solvencia financiera, etc.

Igualmente, conforme a la disposición del artículo 13 de la Constitución Política que garantiza la igualdad de condiciones de los ciudadanos cuando concurren ante las autoridades de la República, los estatutos de contratación de las Universidades tienen que incluir invitaciones públicas, además deben contener mandatos en los estatutos de contratación que establezcan dentro de los pliegos de condiciones criterios de evaluación y factores de ponderación que cumplan y desarrollen el artículo 13 de la Constitución.

Así mismo, es importante resaltar que los estatutos deben tener procedimientos que contemplen una etapa en la que los oferentes puedan conocer las decisiones adoptadas en el proceso de selección.

La segunda fase puede denominarse como la etapa contractual, que se inicia con la firma del contrato. En el caso de las Universidades Públicas al estar sometidas a un régimen especial para la contratación, el artículo 94 de la Ley 30 de 1992 establece que para su validez, estos contratos deben cumplir con algunos requisitos (-Aprobación y registro presupuestal, con sujeción de los pagos a la suficiencia de las respectivas apropiaciones,- Publicación en el Diario Único de Contratación Pública, -Pago de impuesto de timbre).

Es importante resaltar la importancia que tiene los estatutos de contratación de las universidades públicas, en el buen manejo de los recursos a los que tienen acceso estas Instituciones, ya sea porque provengan del presupuesto nacional, o porque la fuente sea propia. Con base en lo anterior, la tercera fase consiste en amparar los riesgos de la contratación estatal, los cuales deben estar amparados por pólizas de seguros, siempre bajo la premisa de usar correctamente dichos recursos. En cumplimiento del uso responsable y diligente de los recursos a los que tiene acceso las diferentes IES, es fundamental que los estatutos contractuales contemplen la existencia de la figura de la interventoría.

Las IES deben tener en cuenta que los diferentes trámites deben buscar economía y austeridad de tiempo, medios y gastos. Sin que se deba exigir formalidades o requisitos que no estén señalados en los regímenes aplicables a cada universidad. Dichos procesos contractuales deben ser públicos. Previo al inicio de los procesos de contratación, debe estudiarse responsable y técnicamente los proyectos, estudios y diseños que vayan a ser

utilizados para el cumplimiento de un determinado fin. Además, para el proceso de contratación deben obtenerse las autorizaciones pertinentes según el tipo de contrato que se quiera desarrollar.

De igual forma, todos los procesos de contratación deben hacerse de acuerdo con las políticas determinadas por los órganos de gobierno de la universidad y los planes de desarrollo de cada Institución. Para el buen funcionamiento de los procesos de contratación es necesario que se seleccione objetivamente la propuesta más favorable para cada Universidad, después de haberse evaluado las diferentes propuestas, siempre teniendo en cuenta las especificaciones técnicas propias de los proyectos, los costos de las propuestas, las condiciones del mercado y los estudios o análisis efectuados por cada Universidad.

Universidad Nacional de Colombia

En esta Universidad cualquiera de los funcionarios que pueda llegar a intervenir en alguna de las etapas contractuales, tienen que tener en cuenta los principios de moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y respeto a la ley. Con base en lo anterior, la contratación que pueda llegar a desarrollar la Universidad Nacional siempre debe sustentarse y obedecer a los principios que fundan su estatuto de contratación, que a su vez se nutren de las normas que rigen los contratos entre particulares, contenidas en el Código Civil y de Comercio.

En desarrollo de esto, la preparación y ejecución de los contratos que pueda llegar a suscribir esta Universidad, deben sujetarse a los siguientes principios:

- Principio de la autonomía de la voluntad:
- Principio de igualdad
- Principio de transparencia
- Principio de economía
- Principio de responsabilidad
- Principio de selección objetiva.
- Principio de solemnidad del contrato
- Principio de publicidad

Dichos principios son definidos por su manual de contratación. Vale la pena resaltar que este estatuto hace referencia al principio de solemnidad, indicando que “con el principio de la solemnidad del contrato, la Universidad pretende que todos sus contratos consten en documentos escritos, proscribiendo toda posibilidad de contratación verbal.”. Se constituye como una buena práctica porque está dando transparencia a la contratación, al evitar los contratos verbales dentro de las posibilidades de contratación.

Con base en todo lo anterior, sin dejar a un lado las definiciones de cada principio dada por el estatuto de contratación de la Universidad Nacional de Colombia, puede afirmarse que este reglamento cumple con los principios de la contratación estatal. Estos principios desarrollan los diferentes trámites que buscan economía y austeridad de tiempo, medios y gastos. Dichos procesos contractuales son públicos.

Es importante resaltar, que el manual de contratación de la Universidad Nacional, al definir con tal claridad los principios contractuales de su estatuto, está protegiendo la contratación de la Universidad y lo hace eficientemente, porque con ello esta desarrollando y creando criterios sin los cuales, su contratación se vería amenazada por prácticas que harían negligente su estatuto.

Se evidencia que los principios dados por este estatuto planean que previo al inicio de los procesos de contratación, debe estudiarse responsable y técnicamente los proyectos, estudios y diseños que se desarrollaran para el cumplimiento de un determinado fin contractual.

Además, se destaca que las definiciones dadas por el manual de contratación de la Universidad Nacional, establecen las autorizaciones pertinentes según el tipo de contrato que se quiera desarrollar. De igual forma, todos los procesos de contratación se hacen de acuerdo con las políticas determinadas por los órganos de gobierno de la universidad y los planes de desarrollo de la misma

Fuente: Manual de Contratación. Resolución No. 321 del 29 de marzo de 2004
CAPÍTULO 1 Inciso 1.3 1.4

Universidad de Antioquia

El estatuto de contratación de la Universidad de Antioquia define los principios, según los cuales se rigen los procedimientos y las reglas que rigen la contratación en la Universidad, siempre en la búsqueda de la transparencia en la selección del contratista, el cumplimiento de las obligaciones y por último, en la correcta ejecución de los contratos.

Para el cumplimiento de los fines dispuestos en el estatuto de contratación de la Universidad de Antioquia, se someten las diferentes actuaciones de los funcionarios que pueda llegar a intervenir en la contratación de la Universidad, a los principios de transparencia, economía y responsabilidad, en concordancia con lo dispuesto por la función administrativa. En este sentido, las diferentes actuaciones contractuales deben garantizar el cumplimiento de los principios de economía, transparencia, y en especial el deber de selección objetiva.

La Universidad de Antioquia, define y consagra en su estatuto de contratación (Acuerdo superior 095 de 1996) los siguientes principios:

- Principio de transparencia
- Principio de economía
- Principio de responsabilidad
- Deber de selección objetiva
- Ecuación contractual

Estos principios incluyen dentro de su definición a otros principios de la contratación estatal, tales como la celeridad, eficacia, igualdad, imparcialidad, moralidad y publicidad,

entre otros. Lo anterior, configura una buena práctica, sin que sea necesario definir otros principios de manera separada, porque el estatuto ya los tiene incluidos dentro de los que ya ha estipulado.

En este Estatuto es interesante observar la forma en que las definiciones de los principios consignados en el estatuto de contratación de la Universidad de Antioquia, trabajan en concordancia con la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Igualmente, hace explícito que el buen funcionamiento de los procesos de contratación se basa en la selección objetiva de la propuesta más favorable para la Institución, después de haberse evaluado las diferentes propuestas, siempre teniendo en cuenta las especificaciones técnicas propias de los proyectos, los costos de las propuestas, las condiciones del mercado y los estudios o análisis efectuados por cada Universidad.

Fuente: Acuerdo superior 095 de 21 de octubre de 1996 [Capítulo segundo ART. 23-27](#)

Universidad del Cauca

La Universidad del Cauca, en su estatuto de contratación (Acuerdo No. 015 de 2000) adopta los principios generales que rigen los contratos, siempre y cuando, sirvan para el cumplimiento de sus fines. De igual forma en cumplimiento de la Constitución y las Leyes, la contratación en esta Universidad únicamente se puede llevar a cabo con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

En el estatuto de contratación de la Universidad del Cauca encontramos los siguientes principios:

- Principio de igualdad
- Principio de moralidad
- Principio de eficacia
- Principio de economía
- Principio de celeridad
- Principio de imparcialidad
- Principio de publicidad

Este estatuto contractual somete la participación de sus funcionarios en contratos, a cuatro criterios que se constituyen como buenas prácticas contractuales, y que a continuación se explican:

1. “Los procesos contractuales son públicos”. Con lo que, los procesos contractuales que desarrolle la Universidad del Cauca deben estar siempre al acceso de los ciudadanos. Con esta disposición, se está garantizando la publicidad en las diferentes etapas de los contratos, y más importante aun, está garantizando la transparencia en la contratación.

2. “Los trámites deben adelantarse con austeridad de tiempo, medios y gastos y no se exigirán sellos, autenticaciones, reconocimiento de firmas, ni cualquier otra clase de formalidad o requisito que no esté señalado en el presente régimen”. Con lo que, se estipulan únicamente trámites que estén a favor de buscar economía y austeridad de tiempo, medios y gastos.

3. “Antes de iniciar el proceso de contratación, deben analizarse en forma integral los proyectos, estudios y diseños que definen y caracterizan su objeto, así como obtenerse las autorizaciones pertinentes, acorde con las políticas determinadas por los órganos de gobierno y el Plan de Desarrollo de la Universidad.”.

Con esta disposición se busca que previo al inicio de los procesos de contratación, se estudien responsable y técnicamente los proyectos, estudios y diseños que vayan a ser utilizados para el cumplimiento de un determinado fin contractual; Además, está estipulando la necesidad que los procesos de contratación, se sometan a las autorizaciones pertinentes según el tipo de contrato que se quiera desarrollar. De igual forma, todos los procesos de contratación deben hacerse de acuerdo con las políticas determinadas por los órganos de gobierno de la universidad y los planes de desarrollo de cada universidad.

4. Para la contratación se deben seleccionar objetivamente la propuesta más favorable para la Universidad. Se evaluarán las diferentes propuestas, teniendo en cuenta las especificaciones técnicas, las características particulares de los bienes o servicios, los precios y las condiciones del mercado, así como los estudios o análisis efectuados por la institución.

Esta disposición desarrolla el principio de selección objetiva, que en el caso del estatuto de la Universidad del Cauca busca seleccionar la propuesta más favorable para la Universidad, luego de la ponderación de factores como la experiencia; el precio, el patrimonio, el plazo. Este aspecto constituye una buena práctica por lo concreto de la estructura para la ponderación de los factores que se tienen en cuenta en la evaluación para la selección del proveedor de servicio.

Fuente: Acuerdo No. 015 de 2000 [ART. 2º](#).

2. RESPONSABILIDADES EN LA CONTRATACIÓN

La Responsabilidad Contractual, tiene su sustento en varios artículos de la Constitución de 1991. Además, en leyes que la complementan en distintas jurisdicciones y en organismos de control.

El artículo 6º de la Constitución dispone: “Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.”(Subrayado por fuera del texto). Es decir que, los servidores de las Universidades Públicas, responden por sus acciones u omisiones en el ejercicio de sus funciones.

Los servidores públicos (los funcionarios de las Universidades, los consultores y los interventores) que participen en los procesos contractuales representando a las Universidades, responderán disciplinariamente, fiscalmente, penalmente y civilmente, por las actuaciones u omisiones que puedan llegar a afectar negativamente los procesos de contratación.

Los diferentes funcionarios de las Universidades que se vean involucrados con alguna etapa contractual, deberán ser diligentes con todos los temas que se encuentre a su cargo. Así como también, deberá existir colaboración entre las distintas dependencias de las universidades que tengan alguna implicación en los diferentes procesos contractuales. En el caso de los interventores, debe existir la obligación de mantener oportunamente informado a las instituciones competentes dentro de cada Universidad, para evitar irregularidades o incumplimientos en el desarrollo de los contratos. Para cumplir con este fin deberá llevar a cabo evaluaciones y controles durante la ejecución contractual con el fin de cumplir a cabalidad con el objeto de cada contrato según las especificaciones de calidad, período de entrega, costos programados, etc.

A continuación se mostrará en un cuadro las diferentes responsabilidades y las normas que regulan cada responsabilidad.

RESPONSABILIDAD	CONCEPTO	NORMAS
PENAL	Cuando la conducta desplegada por un servidor público, o quien haga sus veces, se ajuste al contenido normativo de un artículo del Código Penal. El Estado tiene la obligación de castigar a los sujetos que incurran en dichos tipos penales, teniendo en cuenta el mandato constitucional dado por el artículo 6, según el cual los servidores públicos responden por omisiones y extralimitación en sus funciones.	Constitución Política de 1991 Ley 610 de 2000 ART. 408: Violación del régimen legal o constitucional de inhabilidades e incompatibilidades. ART 409 Interés indebido en la celebración de contratos ART 410: Contrato sin cumplimiento de requisitos legales
CIVIL	Son responsables los sujetos que hayan gastado o hubiere invertido un dinero mal. Pudiendo el Estado repetir iniciando una acción de procesos contractuales; podrá iniciar procesos ejecutivos cuando ya hay definida una obligación.	Constitución Política de 1991 Código Civil
DISCIPLINARIA	La responsabilidad disciplinaria castiga conductas activas u omisivas previstas en la ley disciplinaria que conlleve incumplimiento de deberes,	Constitución Política de 1991 Ley 734 de 2002

RESPONSABILIDAD	CONCEPTO	NORMAS
	extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses siempre que el sujeto disciplinable no esté amparado en causal de exclusión de responsabilidad.	Manuales de funciones
FISCAL	Es el conjunto de actuaciones administrativas adelantadas por las Contralorías (Contraloría General de la Republica) con el fin de determinar y establecer la responsabilidad de los servidores públicos y de los particulares, cuando en el ejercicio de la gestión fiscal o con ocasión de ésta, causen por acción u omisión y en forma dolosa o culposa, un daño al patrimonio del Estado.	Constitución Política de 1991 Ley 610 de 2000

Universidad Nacional de Colombia

Los funcionarios de la Universidad que participen en los procesos contractuales representando a la Universidad, responderán disciplinariamente, fiscalmente, penalmente y civilmente, por las actuaciones u omisiones que puedan llegar a afectar negativamente los procesos de contratación.

Los diferentes funcionarios de las Universidad Nacional que se vean involucrados con alguna etapa contractual, deberán ser diligentes con todos los temas que se encuentre a su cargo. Así como también, deberá existir colaboración entre las distintas dependencias de las universidades que tengan alguna implicación en los diferentes procesos contractuales. En el caso de los interventores, debe existir la obligación de mantener oportunamente informado a las instancias competentes dentro de la Universidad. Para cumplir con este fin, deberá llevar a cabo evaluaciones y controles durante la ejecución contractual, con el fin de cumplir a cabalidad con el objeto de cada contrato según las especificaciones de calidad, período de entrega y costos programados, entre otros.

Se constituye como una buena práctica, el criterio de responsabilidad usado en el manual de contratación de la Universidad Nacional, porque busca determinar la responsabilidad de los funcionarios de la Universidad que tengan algún contacto con las diferentes etapas contractuales, en la medida en que, los servidores de la Universidad Nacional de Colombia deben responder por sus actuaciones y omisiones contrarias al derecho, que causen perjuicio al contratista, a terceros o a la misma Universidad.

Es importante resaltar, como una buena práctica que el manual de contratación de la Universidad Nacional de Colombia contiene definiciones claras y precisas sobre los distintos tipos de responsabilidad a la que se someten los funcionarios que se vean involucrados en la contratación, así como también, los particulares que ejerzan funciones públicas transitoriamente.

Conforme a lo anterior, vemos que el manual de contratación en su numeral 2.15 establece los cuatro tipos de responsabilidad bajo en los cuales puede verse involucrado un funcionario de la universidad o un particular (Civil, Penal, Disciplinaria, Fiscal).

Es importante resaltar como buena práctica contractual, la estipulada en el punto 2.16.3 del manual de contratación de la Universidad Nacional, que le da competencia a la Oficina Nacional de Control Interno para que sea un mecanismo de gestión que ayude al Rector General y a toda la organización a cumplir los objetivos institucionales. La Oficina Nacional de Control Interno verifica las actividades, operaciones y actuaciones contractuales. Esta oficina de control tiene competencia para evaluar, asesorar, valorar los riesgos y proponer correctivos necesarios.

Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004. [2.15 Responsabilidad en la Contratación](#) [2.16 Controles](#)

Universidad de Antioquia

En el Estatuto de Contratación de la Universidad de Antioquia, encontramos que los funcionarios de la Universidad que intervengan en alguna de las etapas de los procesos contractuales, están siempre obligados a respetar los fines e la contratación, vigilando siempre que los diferentes procesos contractuales sean correctos en la ejecución del contrato, además de vigilar y proteger el patrimonio de terceros y del Estado.

Los funcionarios de la Universidad de Antioquia que intervengan en alguna de las etapas que forman los procesos contractuales, responderán por sus actuaciones y omisiones antijurídicas, y deberán indemnizar los daños que se causen por razón de ellas. En el mismo sentido, vemos que los contratistas responden cuando incurran en alguna de las siguientes actuaciones: cuando oculten al contratar, inhabilidades, incompatibilidades, prohibiciones, o suministren información falsa. Igualmente, los contratistas responden por la calidad y condiciones del objeto contratado, de conformidad con lo que se haya pactado.

En el estatuto de contratación de la Universidad de Antioquia, encontramos una buena una práctica contractual; ya que, el estatuto contempla la posibilidad de que la misma Universidad tenga que responder en casos en que por actuaciones y omisiones antijurídicas propias se causen perjuicios a sus contratistas (Acuerdo superior de 1996. Art.45). Casos en los que la Universidad debe indemnizar por el detrimento patrimonial que ocasionó. Además, vemos otra buena práctica en su estatuto contractual cuando en

su artículo 49 se contempla la acción de repetición, cuando la institución ha sido condenada por los hechos u omisiones imputables a un funcionario suyo, siempre y cuando aquél no hubiese sido llamado en garantía, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

[Acuerdo superior 095 de 21 de octubre de 1996](#) [Responsabilidad contractual ART. 45-52](#)

Universidad del Cauca

En la Universidad del Cauca todos los funcionarios que participen de alguna manera en las etapas de los procesos contractuales en representación de la Universidad, deberán responder según el tipo de responsabilidad. Así mismo, los consultores y los interventores, responderán disciplinaria, civil y penalmente, según sea el caso, por sus actuaciones u omisiones y estarán obligados a indemnizar los daños que éstas causen.

Quien cumpla las funciones de interventor, tiene la obligación de actuar diligentemente, informando oportunamente a las instancias competentes las irregularidades o incumplimientos, en desarrollo de algún contrato.

Tras analizar el criterio de responsabilidad en el estatuto de la Universidad del Cauca, encontramos una buena e interesante práctica para la contratación de la Universidad, porque, esta IES contiene una dependencia denominada Oficina de Asesoría Jurídica, que tiene como una de sus funciones prestar colaboración y apoyar a las dependencias en los diferentes procesos de contratación. Igualmente, la Oficina de Asesoría Jurídica puede hacer selectivamente seguimiento, control y evaluación de los procesos contractuales, sin perjuicio de las funciones o responsabilidades de otras dependencias, que también se vean involucradas en contratos de la Universidad del Cauca.

[Acuerdo No. 015 de 2000](#) [ART. 3](#)

3. COMPETENCIA

Tienen competencia para suscribir órdenes contractuales, contratos y convenios, el Rector y las autoridades en quienes él delegue.

Universidad Nacional de Colombia

La competencia para celebrar contratos a nombre de la Universidad Nacional la tiene el Rector General, o sea, el representante legal responsable de garantizar el funcionamiento de la Institución. En este punto, encontramos que una buena práctica en el manual de contratación, esta dada por la delegación de la competencia del Rector General de la Universidad Nacional (numeral 2.4.1.2), haciendo que su competencia para celebrar

contratos o concursos pueda delegarse total o parcialmente en cargos de nivel directivo o ejecutivo.

Con base en esta figura, permite hacer más eficiente la contratación para la Universidad Nacional, al no concentrar la competencia para la celebración de contratos únicamente en el rector.

Es importante resaltar, que la responsabilidad por omisión o incumplimiento del proceso contractual recae exclusivamente en el delegatario, sin perjuicio de que los actos puedan ser reformados o revocados por el delegante. En consecuencia, la responsabilidad por omisión o incumplimiento del proceso contractual, recae exclusivamente en el funcionario al que se le delegó la función.

Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004 [2.4.1 Capacidad y competencia](#)

Universidad de Antioquia

En la Universidad de Antioquia es destacable como una buena práctica, lo dispuesto por el artículo 11 del Acuerdo Superior 095 de 1996 , en la medida que restringe los procesos contractuales y la suscripción de contratos en ciertos casos, que deberán ser autorizados previamente por parte del Consejo Superior Universitario. A continuación se estudiarán los criterios que se configuran como buenas prácticas contractuales:

- * “Para enajenar inmuebles a cualquier título.” Por lo tanto, para poder adquirir inmuebles es necesaria la autorización del Consejo Superior Universitario, pese a que puedan llegarse a tener competencia para la celebración o el desarrollo de procesos contractuales, se restringe dicha competencia en esta materia.
- * “Para la creación o participación en empresas, corporaciones, fundaciones, asociaciones, y en otras instituciones públicas, o de economía mixta.”Esta limitación, implica la prohibición para que los funcionarios con capacidad para contratar en la Universidad de Antioquia, involucren a la institución en negocios jurídicos arbitrariamente. Para que pueda darse esto es necesaria la autorización del Consejo Superior Universitario.
- * “Para aceptar donaciones o legados que impliquen contraprestación para la Universidad; igualmente cuando se trate de aceptar donaciones de bienes decomisados por las autoridades”. Esta disposición, protege a la Universidad de la entrada de dinero o bienes, que provengan de la ilegalidad.

Acuerdo superior 095 de 21 de octubre de 1996 [ART.11](#)

4. CLÁUSULAS EXCEPCIONALES

La Universidad podrá incluir en los contratos que celebre, cláusulas excepcionales al derecho común, de caducidad, penal pecuniaria y multas. Además de los principios de modificación, interpretación y terminación unilaterales, propios de la contratación estatal.

Las cláusulas excepcionales son una facultad que tienen las entidades estatales en general, y la Universidades Públicas para incluir en sus contratos estipulaciones que le otorgan prerrogativas especiales frente a sus contratistas. Haciendo prevalecer la voluntad de la Universidad sobre la del contratista particular. Las cláusulas son las siguientes:

- a. Interpretación unilateral.
- b. Modificación unilateral.
- c. Terminación unilateral.
- d. Caducidad.

Universidad Nacional de Colombia

En la Universidad Nacional de Colombia, la aplicación de las cláusulas excepcionales se debe realizar en coordinación con la Oficina Jurídica de la sede correspondiente o quien haga sus veces.

A favor de atender la equidad, es importante resaltar que es una buena práctica que en los eventos en que se empleen estas cláusulas excepcionales, la Universidad reconoce y ordena el pago al contratista de las compensaciones e indemnizaciones que tuvieron lugar, aplicándose los mecanismos de ajuste al contrato a fin de garantizar y mantener el equilibrio económico de éste.

En concordancia con esto, vemos que el manual de contratación es tajante en cuanto a la declaratoria de caducidad, porque se reconoce la severidad de esta facultad en contra del contratista, por ello la Universidad plantea la necesidad de estar segura, esto lo logra mediante la verificación de los hechos constitutivos de incumplimiento y su extrema gravedad.

Por todo esto, consideramos que es una buena práctica, por cuanto es conveniente que se estudie y evalúe si la situación ante la cual se encuentra puede ser corregida por otros medios, antes de proceder a la declaratoria de caducidad.

Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004 [3.3 CLÁUSULAS EXCEPCIONALES](#)

5. REGISTRO DE PROPONENTES

La Universidad deberá exigir a los proponentes, certificación de registro, calificación y clasificación de la Cámara de Comercio para la celebración de contratos de obra,

consultoría, suministro y compraventa de bienes muebles. Las personas consideradas legalmente capaces en las disposiciones vigentes. También podrán celebrar contratos, los consorcios y uniones temporales. Las personas jurídicas nacionales o extranjeras deben acreditar que su duración no es inferior a la del plazo del contrato y un año más. Se entenderá como consorcio y unión temporal lo siguiente:

Consorcio: Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato.

Unión Temporal: Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente por el cumplimiento total de la propuesta y del objeto contratado; pero las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato se impondrán de acuerdo con la participación en la ejecución, de cada uno de los miembros de la unión temporal. Los proponentes indicarán si su participación es a título de consorcio o de unión temporal y en este último caso, señalarán los términos y extensión de la participación en la propuesta y en su ejecución

[Universidad Nacional de Colombia](#)

La Universidad Nacional de Colombia es concreta al indicar en su Estatuto de Contratación, que pueden celebrar contratos con esta Institución las personas consideradas legalmente capaces en las disposiciones vigentes. También podrán celebrar contratos, los consorcios y uniones temporales. Las personas jurídicas nacionales o extranjeras, deben acreditar que su duración no es inferior a la del plazo del contrato y un año más. Incluyendo los consorcios y las uniones temporales

Es de vital importancia, resaltar como una buena práctica en este punto que la Universidad Nacional al exigir a los proponentes certificación de registro, calificación y clasificación de la Cámara de Comercio, está protegiendo los intereses de la contratación estatal, haciendo que sea necesario utilizar el registro de proponentes para poder llegar a celebrar contratos de obra, consultoría, suministro y compraventa de bienes muebles.

[Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004](#)
[4.1 FORMAS DE INVITACIÓN A COTIZAR](#)

6. GARANTÍAS

Con el fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los contratistas, la Universidad deberá exigir el otorgamiento de garantías que según la naturaleza, valor y forma de pago del contrato, orden contractual o contrato. Deberá existir en los contratos u

orden contractual, una cláusula que obligue al contratista a ampliar la cuantía y el término de la vigencia de las garantías, cuando el valor de las mismas se afecte por siniestros o por modificación, adición o prórroga de la orden contractual o contrato. Serán garantías según lo anterior:

- Seriedad de la propuesta.
- El buen manejo y correcta inversión del anticipo
- El pago de las obligaciones laborales: en los contratos de obra y de prestación de servicios en los que el contratista emplee terceras personas para su ejecución
- La estabilidad de la obra.
- La calidad de los bienes o servicios, de repuestos y accesorios y correcto funcionamiento de los equipos.
- El cumplimiento general de obligaciones adquiridas por órdenes contractuales y contratos.
- Garantía de responsabilidad; para garantizar la responsabilidad frente a terceros derivada de la ejecución del contrato de obra y en los demás en que se considere conveniente

Universidad Nacional de Colombia

Con el fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los contratistas, la Universidad Nacional de Colombia exige el otorgamiento de garantías según la naturaleza, valor y forma de pago del contrato, orden contractual o contrato. En los contratos u órdenes contractuales, una cláusula que obligue al contratista a ampliar la cuantía y el término de la vigencia de las garantías, cuando el valor de las mismas se afecte por siniestros o por modificación, adición o prórroga de la orden contractual o contrato. Se pueden exigir las siguientes garantías:

1. Seriedad de la propuesta.
2. El buen manejo y correcta inversión del anticipo
3. El pago de las obligaciones laborales: en los contratos de obra y de prestación de servicios en los que el contratista emplee terceras personas para su ejecución
4. La estabilidad de la obra.

La Universidad Nacional tiene una buena práctica, en la garantía única que tiene por objeto respaldar el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que surjan a cargo de los contratistas frente a la Universidad por razón de la celebración, ejecución y liquidación de los contratos que ella celebre, en los cuales ha tenido en cuenta la entrega de pólizas o garantías bancarias, expedidas por las compañías de seguros legalmente autorizadas.

La buena práctica, se encuentra en que el requisito de la aprobación de la garantía única por parte de la Universidad Nacional, es un requisito para la legalización y la ejecución del contrato. Es la única forma de garantizarse la inversión y los recursos de la Universidad.

Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004

3.2.6 Garantías

Universidad de Antioquia

Con el fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los contratistas, la Universidad exige el otorgamiento de garantías que según la naturaleza, valor y forma de pago del contrato, orden contractual o contrato, deben elaborarse previamente. Esto constituye una buena práctica porque está preservando la estabilidad del contrato y la custodia de los recursos que se están comprometiendo en los contratos que formalice la Institución.

Acuerdo superior 095 de 21 de octubre de 1996

[ART.26](#)

Universidad del Cauca

Con el fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista, la Universidad exigirá el otorgamiento de una garantía que, de acuerdo con la naturaleza, valor y forma de pago de la orden contractual o del contrato. Esto constituye una buena práctica porque está preservando la estabilidad del contrato y la custodia de los recursos que se están comprometiendo en los contratos que formalice la Institución.

Acuerdo No. 015 de 2000

[ART.14](#)

7. PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN DE LOS CONTRATOS

El perfeccionamiento y ejecución de los contratos, se podrá llevar a cabo mediante algunos de los siguientes tres documentos:

Órdenes contractuales: se perfeccionan con la firma de las partes. Para su ejecución requieren: registro presupuestal, pago del impuesto de timbre cuando haya lugar y aprobación de las garantías exigidas por el funcionario en quien delegue el Rector.

Contratos: se perfeccionan con la firma de las partes. Para su ejecución requieren: registro presupuestal, pago del impuesto de timbre cuando haya lugar, aprobación de la garantía y publicación.

Convenios se perfeccionan con su firma y publicación.

Universidad Nacional de Colombia

El contrato celebrado por la Universidad Nacional se perfecciona, es decir, produce efectos jurídicos, cuando:

- a) Se eleva a escrito y se suscribe por las partes.

b) Se cuenta con registro presupuestal.

Se evidenció una buena práctica en el manual de contratación de esta Universidad, cuando estipula que en los contratos que requieran para su ejecución comprometer más de una vigencia fiscal, deben ser amparados por certificados de disponibilidad presupuestal previos, es decir que, sean autorizadas las obligaciones que afecten presupuestos de vigencias futuras.

Mediante esta práctica, se garantiza la debida ejecución del contrato, y no se pone en riesgo el presupuesto en cada vigencia fiscal. Los certificados tienen que estar sometidos a las normas presupuestales del Gobierno Nacional y las internas de la Universidad, según se el caso.

Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004 2.5 Perfeccionamiento 2.7 Ejecución

Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia, se hace explícito en su Estatuto de Contratación, que los contratos se perfeccionan cuando se logra acuerdo sobre el objeto de la contraprestación, y éste se eleve a escrito. Para su ejecución se requerirá la aprobación de la garantía, según las condiciones establecidas en el Artículo 26 de este Estatuto, y de la existencia del registro presupuestal correspondiente, salvo que se trate de la contratación con recursos de vigencias fiscales futuras.

Encontramos una buena práctica en el acuerdo de esta Universidad, cuando dispone que los contratos celebrados con son intuito personae, impidiendo con esto la cesión de los contratos celebrados. Sin que esto implique que nunca puede haber una cesión de contrato, ya que, para que pueda darse esto, tiene que existir una autorización escrita de la Universidad que avale la cesión.

Otra buena practica del acuerdo 95 de la Universidad de Antioquia, está explícita cuando estipula que según lo dispuesto por el Acuerdo superior 260 de 12 de agosto de 2003, el cual indica que para ejecutar contratos de prestación de servicios, se exige además de una serie de formalidades, el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, cuando el contrato tenga una duración superior a un mes, lo cual genera una garantía de protección ala seguridad social de las personas que contraten con esta institución.

Acuerdo superior 095 de 21 de octubre de 1996

[ART. 13, 14,16](#)

8. LIQUIDACIÓN DE LOS CONTRATOS

Todos los contratos de tracto sucesivo y los que terminen anormalmente, se deben liquidar dentro de los sesenta (60) días siguientes a su terminación. Cuando sea necesario se exigirá al contratista la extensión o ampliación de las garantías con el fin de

avalar las obligaciones que deba cumplir con posterioridad a la liquidación del contrato. En el caso en que el contratista no se presente a la liquidación o no se llega a un acuerdo con éste, la Universidad hará la liquidación unilateral por Resolución del Rector o de quien lo represente.

Universidad Nacional de Colombia

En el Estatuto de esta Institución, se hace explícito que la Universidad mediante la liquidación determina en detalle y por escrito, el estado final de las obligaciones de las partes derivadas del contrato y se acuerdan los reconocimientos, transacciones y compensaciones a que hubiere lugar. Este mecanismo busca establecer el resultado final de una contratación desde el punto de vista de logro del objeto contratado y la parte económica final del mismo. En este sentido, la Universidad como contratante y al término de todo contrato con formalidades plenas y órdenes contractuales de obra, suministro y aquellas que por su naturaleza o complejidad así lo ameriten, deben cumplir con este requisito.

Dentro de este manual de contratación encontramos una buena práctica, en cuando se establece que es permitido liquidar los contratos sin dar importancia al hecho de terminación unilateral o bilateralmente. Lo anterior, porque en el evento de resultar sumas de dinero a favor de la Universidad y a cargo del contratista, el acta suscrita (liquidación bilateral) o la resolución proferida (liquidación unilateral) prestará mérito ejecutivo para su cobro judicial .

Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004

2.14 LIQUIDACIÓN

Universidad de Antioquia

El Estatuto de Contratación de esta Universidad indica que los contratos de tracto sucesivo, aquellos cuya ejecución o cumplimiento se prolonguen en el tiempo, o los demás que lo requieran, serán objeto de liquidación de común acuerdo por las partes contratantes, procedimiento que se efectuará en el término fijado previamente o, en su defecto, a más tardar antes del vencimiento de los dos meses siguientes a la finalización del contrato, o a la expedición de la Resolución que ordene la terminación, o la fecha del acuerdo que la disponga.

Acuerdo superior 095 de 21 de octubre de 1996

ART. 53-54

9. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

La Universidad y los contratistas deberán buscar solucionar ágil, rápida y directamente las diferencias que surjan de los procesos contractuales. Para esto deberán existir oficinas de asesoría jurídica, que podrán acudir a mecanismos de conciliación, amigable composición y transacción o cualquier forma extrajudicial.

Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de Administrar Justicia bajo la figura de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley.

La conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador (Ley 446 de 1998. Artículo 64). Mientras que el arbitraje es un mecanismo por medio del cual las partes involucradas en un conflicto, someten su solución a un tribunal arbitral, el cual queda transitoriamente investido de la facultad de Administrar Justicia, profiriendo una decisión denominada laudo arbitral (Decreto 1818 de 1998. Artículo 115).

En cuanto a la contratación de las Universidades Públicas, vemos que los contratos celebrados se someten a cláusulas compromisorias que garanticen una solución rápida a los posibles conflictos que se puedan presentar.

[Universidad Nacional de Colombia](#)

En la solución de controversias el estatuto de contratación de la Universidad Nacional de Colombia, se hace explícito que la Universidad y los contratistas pueden solucionar las diferencias que surjan de los procesos contractuales.

El manual de contratación de la Universidad Nacional de Colombia, contiene una buena práctica en cuanto al manejo de mecanismos de solución de conflictos. Lo anterior, porque la Universidad, sin perjuicio de su derecho a solicitar la intervención de la jurisdicción competente a través de la interposición de las acciones correspondientes, a favor de la solución rápida de controversias, incluye en todos los contratos en que ella sea parte, los mecanismos alternativos de solución de conflictos, tales como: arreglo directo, amigable composición, la conciliación y el arbitramento institucional, con base en lo dispuesto por la Ley 446 de 1998 y el Decreto 1818 de 1998.

Manual de Contratación. Resolución No. 321 Vigente a partir del 29 de marzo de 2004

[3.2.5 Obligaciones especiales de las partes](#)

[Universidad de Antioquia](#)

El Estatuto de la Universidad de Antioquia contempla la posibilidad de buscar solucionar los conflictos de manera ágil, rápida y directa de las diferencias y discrepancias surgidas de la actividad contractual. Para tal efecto, al surgir las diferencias acudirán al empleo de los mecanismos de solución de controversias contractuales previstos en el Estatuto de la Institución y a la conciliación, a la amigable composición y a la transacción.

Nos encontramos con una buena práctica cuando el estatuto de contratación prohíbe a los miembros de la Universidad que puedan estar en contacto con un contrato, establecer prohibiciones a la utilización de los mecanismos de solución directa de las controversias

nacidas de los contratos universitarios. La Universidad no prohibirá la estipulación de la cláusula compromisoria, o la celebración de compromisos para dirimir las diferencias surgidas de los contratos.

Acuerdo superior 095 de 21 de octubre de 1996 [ART. 56-61](#)

10. CRITERIOS IMPORTANTES EN LAS TRES FASES CONTRACTUALES

Los criterios más importantes que deben tenerse en cuenta por parte de las IES en las fases contractuales, se presentan en el siguiente cuadro.

Es importante resaltar que no se presenta ninguna buena práctica sobre este tema, porque no es factible evidenciarla con la sola lectura del estatuto de contratación de las diferentes IES. Solamente se presenta en este sistema, porque es fundamental que los usuarios de esta información, tengan claro los criterios (check list) que se deben aplicar y determinar en desarrollo de cada una de las etapas contractuales.

ETAPA	CRITERIOS IMPORTANTES
PRECONTRACTUAL	<ul style="list-style-type: none">➤ Verificar que la Universidad haya realizado un estudio técnico, jurídico y económico previo al inicio del proceso de contratación, en desarrollo de los principios de economía, eficacia y celeridad.➤ Verificar la competencia para contratar de conformidad con los estatutos contractuales de cada Universidad.➤ Verificar que la elaboración de los pliegos de condiciones se haya hecho con suficiente tiempo. Dando cumplimiento a los principios de eficacia, economía y celeridad de la función administrativa.➤ Verificar que exista certificado de disponibilidad presupuestal por el valor del contrato a suscribirse.➤ Verificar que la selección del contratista se efectúe conforme al procedimiento señalado en el estatuto de contratación de cada Universidad.➤ Verificar que en el proceso de selección del contratista no se rompa la igualdad entre los oferentes.➤ Verificar que los oferentes hayan tenido oportunidad de conocer las evaluaciones y presentar observaciones sobre las ellas.➤ Verificar que la selección del contratista corresponda a la oferta más favorable para la Universidad, con base en los criterios de evaluación y los factores de ponderación señalados en el pliego de licitación, los intereses de la Universidad, especificaciones técnicas, seriedad de la oferta, etc.➤ Verificar que el contratista escogido no se encuentre incurso en alguna de las causales de incompatibilidad prevista en el régimen de incompatibilidades, de

ETAPA	CRITERIOS IMPORTANTES
	<p>conformidad con lo establecido en el reglamento interno.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Verificar que la decisión de la adjudicación del contrato se haya comunicado a los oferentes no favorecidos.
CONTRACTUAL	<ul style="list-style-type: none">➤ Verificar que el contrato se haya suscrito dentro del término establecido dentro del pliego de condiciones.➤ Verificar el cumplimiento de los requisitos de validez del contrato contemplados en el artículo 94 de la Ley 30 de 1992, (certificado de disponibilidad presupuestal, registro presupuestal, publicación en el Diario Único de Contratación Pública y pago del impuesto de timbre), además de los dispuestos por cada estatuto de contratación).➤ Verificar que se haya designado interventor o supervisor del contrato, si su naturaleza lo exige.➤ Verificar que se hayan otorgado las pólizas que cubran los distintos riesgos del contrato conforme lo establezcan los estatutos de contratación. Verificar que los pagos al contratista se hayan realizado conforme a lo pactado en el contrato.➤ Verificar que el contratista haya certificado el pago de los aportes mensuales en seguridad social, parafiscales y demás que señale la ley.
POSTCONTRACTUAL	<ul style="list-style-type: none">➤ Verificar que se hayan efectuado todos los pagos y que estos correspondan a lo estipulado en el contrato.➤ Verificar la certificación sobre el pago de los aportes parafiscales, por parte del contratista.➤ Verificar el concepto favorable del interventor o supervisor de las obras o servicios recibidos.➤ Verificar que el resultado final corresponda con la planeación contractual➤ Verificar que se haya efectuado la liquidación dentro del término establecido en cada estatuto de contratación, en los contratos que lo necesiten➤ Verificar que el acta de liquidación contenga las estipulaciones finales que sean necesarias para evitar daños al patrimonio público