

MESA 2

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

10 de Agosto de 2015

Integrantes de la Mesa

Profesores

<i>Nombre</i>	<i>Unidad Académica</i>
Camilo Africano	Licenciatura en Pedagogía infantil
Jaime Blandón	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales
Magda González	Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Matemáticas
Miguel Angel Delgado	Licenciatura en Química
Olga Castiblanco	Licenciatura en Física.
Rigoberto Castillo	Doctorado Interinstitucional en Educación (DIE)
Sandra Quitián	Maestría en Pedagogía de Lengua Materna

Administrativos

<i>Nombre</i>	<i>Unidad Académica</i>
Bibiana Morales	Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Matemáticas
Mario Higuera	Audiovisuales
Priscila Ramirez	Licenciatura en Física

Estudiantes

<i>Nombre</i>	<i>Unidad Académica</i>
Alejandro Henao	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales
Elizabeth Torres	Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Matemáticas
Joan Henao Plaza	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales
Laura Camila Ríos	Licenciatura en Pedagogía Infantil
Lina Mora	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales
Natalia Osorio	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales
Edna Rocía Orjuela	Licenciatura en Física

Documento compilado por

Sandra Quitián

Camilo Africano

*Miguel Angel Delgado
Rigoberto Castillo
Olga Castiblanco*

Introducción

Entendemos que la reforma de la universidad es una oportunidad para re-pensar colectivamente la universidad en sus relaciones internas y también en sus relaciones con la sociedad, de cara a las políticas actuales que amenazan la autonomía universitaria y a las necesidades actuales de responder a una nueva organización social.

Tomamos como uno de nuestros fundamentos la idea de que hay una necesidad de que los programas ofrecidos en la universidad impacten de manera real el desarrollo de las personas que allí ingresan y por esta vía impacten el desarrollo social, lo cual requiere un fundamento pedagógico definido y realizable en las practicas diarias de la academia universitaria, a partir de, por ejemplo, la pedagogía crítica en el sentido en que lo postulan autores como Freire (2002); Giroux (1997); Fischman & Sales (2010), quienes en esencia hacen un llamado a que la educación sea un medio para la emancipación de las personas y los pueblos, en donde el ejercicio de la crítica y la reflexión hagan parte del desarrollo diario de las actividades escolares, de modo que los profesores seamos consecuentes con la realidad de nuestro papel transformador y en cuanto intelectuales posibilitemos la reflexión en concordancia con la acción, para enseñar a los estudiantes a ser críticos y comprometidos con el desarrollo de un mundo libre de opresión y de explotación, esto de manera independiente al campo que se enseña.

Sabemos también, que además de delinear fundamentos teóricos para el desarrollo de las actividades académicas, hay otros factores que deben ser reformados para lograr el mencionado impacto de la universidad, en temas como: la organización política de la universidad; la comprensión del sentido de la investigación; la comprensión sobre la relación administración y academia; la comprensión del sentido de la internacionalización, entre otros.

1. DIAGNÓSTICO SOBRE EL ESTADO DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA UDFJC

Encontramos que en general, en la Universidad Distrital los aspectos administrativos en la mayoría de los casos interfieren y no colaboran con el desarrollo de procesos académicos y en este sentido se requiere configurar una visión moderna y humanista de los procesos administrativos, conectada con las realidades académicas de nuestro contexto particular. Por tanto, se requiere un nuevo modelo de gestión mas dinámico y flexible, en donde hayan *políticas* acordes con los principios misionales de la universidad y a su vez *programas* que realmente ejecuten las políticas propuestas.

También encontramos que se requiere un vínculo más estrecho entre la Alcaldía de Bogotá y el diario vivir de la universidad, así como la necesidad de establecer procedimientos claros de contratación en todos los campos de acción de la universidad, con reglas claras que garanticen la eficiencia y la transparencia.

De igual modo se requiere una Unidad de Planeación y Control que realmente haga seguimiento a los planes de desarrollo, tanto para posibilitar su desarrollo, como para evaluarlos y poner en conocimiento de la universidad los logros y dificultades con miras a su superación. Se requiere que esta unidad vaya más allá del control en la asignación de espacios físicos, o la elaboración de criterios para la repartición de los pocos recursos financieros, sino que además integre un equipo de veeduría que haga seguimiento real a la calidad de todos los procesos de la universidad y se proponga a responder a las necesidades reales de la comunidad.

Criticamos así, la razón instrumental, en donde tanto los objetivos de enseñanza como de desarrollo de la universidad se reducen a procesos de competitividad entre unos y otros, bien por alcanzar una nota sin saber para qué, o bien para ganar unos pocos recursos para el desarrollo de proyectos que por la misma escasez de recursos no pueden llegar a ser de alto impacto. Es necesario que la universidad entienda que no es compitiendo unos con otros que alcanzaremos mejores resultados, sino que es trabajando de manera cooperativa y garantizando condiciones dignas de desarrollo para todos los estamentos.

De este modo, entendemos que por ejemplo, una Unidad de Bienestar Universitario debe tener su razón de ser en atender la totalidad de las necesidades para el desarrollo integral y no debe limitarse simplemente a repartir unos cuantos recursos entre los “mejores” o entre los “más pobres” o los “más pilos”, dado que es un derecho de todos contar con las mejores condiciones posibles. En este sentido no es pertinente cambiar los derechos por “servicios selectivos”.

De igual modo un Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico no se debe limitar a crear comités de elaboración de criterios para seleccionar o mejor descartar a quien se le dan recursos para que avance, sino que debe realmente trabajar en la construcción y administración de una infraestructura de investigación.

Políticas y procesos de administrativos

Se cuestiona la relación academia-empresa, en donde los procesos administrativos se centran en la gestión empresarial, desconociendo las particularidades y necesidades del desarrollo de procesos de docencia, investigación y extensión.

Hay una des-humanización de los procesos administrativos, con procesos mas instalados en la legislación que en la realidad del desarrollo de la academia, la investigación y el impacto social de la universidad.

Hay demora en la solución de situaciones de diversa índole, haciéndose caso omiso a la Ley anti trámites y obstaculizando el desarrollo de los procesos. Por ejemplo; el sistema de avances a docentes para apoyos económicos a estudiantes o para el financiamiento del desarrollo de eventos se constituye en una barrera que impide la eficiencia y coherencia.

Si una de las características de los sistemas administrativos es responder a las demandas de las poblaciones que atiende, se puede indicar que no siempre es claro para todos el tiempo de cumplimiento de diversos trámites, es frecuente que el tiempo indicado no coincida con el tiempo real, que muchas necesidades deben cubrirse al ritmo del aparato burocrático y no de las dinámicas propias de la universidad.

No existe un departamento de compras directas de equipos en el exterior lo que ahorraría impuestos a la universidad, haciéndose caso omiso al decreto que habilita este tipo de compras.

Hay desconocimiento por parte de la Oficina de Planeación y Control, sobre las necesidades de los diferentes proyectos curriculares, en general, se desarrollan políticas totalmente aisladas de la realidad cotidiana de la universidad.

Falta debido mantenimiento para los equipos adquiridos y mejor aprovechamiento de los espacios, por ejemplo, dando de baja a tiempo a los equipos obsoletos.

Hay fallas en los servicios de seguridad en los que no se ejerce verdadero control de ingreso a las sedes.

No es clara la relación Alcaldía – Universidad, ya que la Alcaldía se limita a ejercer control pero no se hace cargo de ella, ni desarrolla programas de manera cooperativa con la Universidad.

Personal docente.

Hay ausencia de un estatuto docente que garantice las mismas condiciones de promoción investigativa y profesional para todos los docentes, de era manindependientede manera independiente al tipo de contratación.

Existe un régimen disciplinario inoperante, que solo reposa en el papel y que no incide para nada sobre los desempeños inadecuados de algunos docentes tanto de carrera como de vinculación especial.

Hay inequidad en la aplicación de estímulos académicos y laborales para los maestros pues aquellos docentes que no son de carrera no tienen este derecho, no obstante, de

cara a los procesos de acreditación institucional, la condición de productividad académica es fundamental para todos los docentes de la Universidad.

Los mecanismos de gestión de recursos o rubros financieros dispuestos para las actividades académicas de los docentes o de los proyectos curriculares adolecen de un sistema de gestión más efectivo y diligente. Existe un exceso de tramitología.

Los procesos de evaluación docente muy pocas veces contribuyen al mejoramiento y funcionamiento efectivo de los grupos de trabajo y del desempeño pedagógico del profesor en beneficio de los estudiantes.

Hay carencia de garantías laborales para los profesores de vinculación especial, del mismo modo que hace falta fomentar y estimular la participación de los profesores de vinculación especial en: investigación, eventos, ponencias, extensión, formación académica, entre otros.

Las coordinaciones de los proyectos curriculares, que son las que llevan el manejo académico de la institución, se cumplen manteniendo otras cargas académicas por parte de quienes desempeñan la dirección.

Estudiantes

Hay ausencia de políticas administrativas que generen las condiciones académicas para hacer posible la doble titulación en pregrado.

Hay ausencia de planeación y ejecución presupuestal para solventar el desarrollo de planes de acción en el campo de movilidad académica para estudiantes, internacionalización curricular, doble titulación, convenios nacionales o internacionales para pasantías, entre otros.

La gestión adelantada por el CERI en beneficio de la promoción académica de estudiantes es insuficiente y se ve siempre limitada por el factor de recursos económicos.

Las proyecciones de la Universidad en el tema de cobertura no están debidamente articuladas con la estructura administrativa y financiera de la Universidad, dado que se proyecta una ampliación de cobertura para la cual no hay garantías, poniendo además en riesgo la calidad de la educación que se ofertaría.

Las condiciones relacionadas con planta física en algunas de las sedes de la UDFJC no son debidamente atendidas desde la oficina de planeación, desconociendo así las afectaciones que esto tiene en el desempeño académico y el desarrollo integral de las personas.

Personal Administrativo

Algunas dependencias de la universidad cuentan con una disponibilidad de contrataciones exageradas en relación con los niveles de función y servicios que prestan a la comunidad universitaria.

Las dependencias de orden administrativo carecen de mecanismos de gestión y evaluación sobre las funciones allí comprometidas, lo cual genera en la mayoría de los casos inoperancia de parte de algunos funcionarios y en otros casos, genera desgaste del recurso humano como producto de la descoordinación y desarticulación de los mismos en relación con los propósitos asignados a cada una de las unidades de trabajo.

El estatuto del personal administrativo del mismo modo que el estatuto docente requiere de actualizaciones acordes con las condiciones laborales, profesionales, administrativas y académicas propias de la universidad pública de hoy.

No se tiene en cuenta la meritocracia para proveer los cargos administrativos.

No es claro qué tipo de trabajador es el auxiliar y el asistente de laboratorio contratado actualmente como OPS.

No hay dotación de elementos de bioseguridad.

Egresados

Hay desconocimiento del papel del egresado como difusor de impacto de los procesos académicos adelantados por la UDFJC.

Existen algunas reglamentaciones a favor de la presencia y vinculación de los egresados con el sistema universitario que no se llevan a la práctica

No existe una base de datos que compile los datos de contacto y actuación profesional de los egresados articulada con el sistema de datos tanto de programas de pregrado como de posgrado, del mismo modo como funciona la base de datos de estudiantes activos.

La oficina de egresados es una unidad inoperante y sobre este deficiente desempeño administrativamente no se hace nada, ni siquiera se visibiliza lo crítico de la cuestión.

Pensionados y jubilados

Administrativamente la universidad no cuenta con políticas que permitan aprovechar moderadamente el capital intelectual y profesional del egresado en proyectos o procesos particulares de la universidad que así lo requieran, no exactamente en docencia.

No hay equitatividad en el régimen de pensionados, dado que no hay reglas de compatibilidad, prohibiciones e inhabilidades para la contratación y vinculación con pensionados de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

No hay claridad en la relación pensionado – universidad que limite su relación al apoyo de su retorno a sus actividades fuera de la universidad.

Bienestar Universitario

Hay ausencia de políticas sociales que aporten al desarrollo social y cultural de la comunidad.

No hay presencia de programas de bienestar en todas las sedes de la Universidad, y respecto a esto la gestión administrativa es bastante deficiente.

2. MARCO DE FUNDAMENTACIÓN

Compartimos la visión epistemológica de La Administración especialmente la Administración Educativa, en el sentido de que es un campo en el que confluyen disciplinas como las Ciencias de la Educación, la teoría administrativa general, la Economía, la Psicología, la Sociología, las Ciencias Políticas y la ingeniería industrial, en donde los integrantes de la comunidad, deben ser sujetos partícipes de la planeación y no simplemente objetos, dado que en el diario vivir lo que ocurren son interacciones que de manera estratégica buscan alcanzar logros propuestos, de acuerdo con la misión de la universidad, tal como se deduce de la propuesta de Daudí (1986).

De acuerdo con Salas (2003) el principal objetivo de la Administración en instituciones Educativas, es permitir explicar la realidad de su organización y actuar sobre ella con el fin de que pueda cumplir con los objetivos para los cuales fue creada. Frente a esto es innegable que nuestra universidad debe crecer mucho en su capacidad de gestión en donde haya apoyo real y eficiente al desarrollo de procesos académicos, de investigación y extensión, entendiendo la realidad universitaria más allá del cumplimiento de normas y leyes, interpretadas de diversas maneras de acuerdo a las conveniencias, o parámetros establecidos en estándares internacionales.

Compartimos entonces la idea de que este proceso de reforma no se trataría de adoptar un modelo administrativo, sino de construirlo en función de nuestra realidad y creemos que el reto no es revisarnos en función de los errores del pasado sino, reinventarnos de cara al futuro.

Sobre el sentido de las Políticas administrativas

El sentido de la reforma de la Universidad, se ha planteado como la construcción de una propuesta de ordenamiento asumida colectivamente, en oposición a una reorganización

donde sólo se simula la deliberación de la comunidad universitaria. Se trata de llegar a una concertación centrada en la Universidad, que logre proyectarse a otros escenarios de la sociedad. Pues lo público, es construido públicamente, y de no contener unos planes de acción democráticos seguirá siendo la tragedia sobre la que alertan distintas voces[1]. Nos diferenciamos de esta tragedia de lo público que como en el “Acuerdo por lo superior”, consulta numerosos individuos pero no sostiene un verdadero diálogo con los actores de la educación.

Así, hoy la universidad se encuentra en un proceso de reforma que se hace necesario para que la misma se asuma y presente como una opción frente a las demás instituciones educativas, no solo en el ámbito local, sino también en el regional e internacional.

El espacio de lo administrativo oscila entre la tradición y el nuevo sentido común de la “ciencia administrativa”, que anula la reflexión crítica y la acción en clave de derechos. Una cultura administrativa se define aproximadamente como el constructo propio de cada organización, constituyente de su identidad diferencial, que incluye valores, creencias, comportamientos, estilos de dirección, normas, procedimientos (Serna, 2014). Desde la mirada administrativista presente en las políticas oficiales, esta cultura existente, en vez de evaluarse con base en principios democráticos supone que debe ser reemplazada por una estandarización de procedimientos que no diferencian la escuela o la universidad de la fábrica.

Entonces nos preguntamos ¿la reforma universitaria es para replantear la universidad o para acogernos a los cánones internacionales de solicitud de resultados? Pensamos que la esencia de la reforma es re-pensar la universidad y organizarla de tal modo que responda a lo que somos y proyectamos desde nuestra realidad. Nos preguntamos también ¿qué significa que pensemos en una universidad trans e interdisciplinar? Creemos que efectivamente no se trata solamente de hacer sumatorias de conocimientos para que el estudiante integre en solitario, todos los conocimientos que adquirió, sino que se trata de generar una perspectiva en donde se integren diversos saberes en la rutina diaria de la formación de sujetos.

En términos generales podemos decir que la construcción de una propuesta para el ejercicio administrativo de la universidad Distrital FJC implica la consideración de aspectos fundamentales tales como:

1. Considerar las características particulares y funciones propias de la Universidad pública en razón a su misión y visión y al contexto social y cultural del que hace parte, sin perder de vista que esta institución se emplaza en el sector de desarrollo educativo y profesional.
2. Reconocer que el nivel de importancia que tiene la estructura administrativa de la universidad radica fundamentalmente en lograr hacer sostenible la dimensión académica y proyectiva de la UDFJC, en tanto, no es posible avanzar en el desarrollo social y académico de la universidad, a espaldas del movimiento y ejercicio administrativo de la misma.

3. Si bien es cierto que los roles y modos de acción de los agentes y sectores que estructuran el sistema universitario varían de acuerdo con las funciones, se hace necesaria la construcción de políticas administrativas que los reconozcan en su singularidad pero que también de manera digna los inciten con rigor y sistematicidad al compromiso de trabajar juntos todos los actores, pero que a su vez, se acompañen estas políticas de sistemas de gestión y evaluación para que favorezcan el logro de la cohesión interna del PUI

3. PROPUESTAS

Sobre lectura y modificación del documento del PEGAC

Se propone hacer lectura y modificar el Proyecto de Estatuto General de la Asamblea Consultiva (PEGAC) con base en la búsqueda de una administración transparente, eficiente y con una nueva relación entre la administración y la academia, buscando lograr que haya intervención de la comunidad en la elección de los directivos y que se logre una administración de los procesos académicos, y no que la administración se constituya en un obstáculo para el desarrollo de la academia, como suele suceder actualmente.

Sobre Personal docente

Garantizar condiciones de participación en investigación, eventos, ponencias, extensión, etc. Reconocer la importancia de las organizaciones gremiales en la permanente construcción de la universidad como escenario público, académico y político.

Favorecer acciones administrativas que permitan gestionar la ampliación de la planta de docentes de carrera.

Reformar el estatuto para docentes con el fin de mejorar las condiciones laborales de los profesores que en la actualidad se encuentran dentro del régimen de contratación especial. Revisar y consolidar un estatuto de docentes, que respondan a las necesidades del profesorado vinculado a la Universidad Distrital.

Estimular, fomentar y desarrollar espacios donde los profesores de vinculación especial puedan participar en la conformación de grupos de investigación, participar y elaborar congresos, participación con ponencias y vincularse con programas de extensión.

Sobre Egresados

Se necesita buscar, estimular y crear vínculos con los egresados de la universidad desde programas de formación continua, grupos de investigación o

eventos de los haga estar presentes y activos dentro de la comunidad universitaria.

Reconocer mediante incentivos la participación de los egresados en Proyectos de Investigación desarrollados al interior de Grupos de Investigación institucionalizados en la Universidad.

Ofrecer programas de formación continua y de actualización, con estímulos específicos para los egresados.

Adscribir la Oficina de Egresados a la Unidad de Bienestar y Medio Universitario con el fin de darle sentido a su funcionamiento y aporte al ámbito de la universidad.

Sobre Pensionados

Administrativamente se requiere reglamentar aspectos como el nombramiento de eméritos, retiro forzoso, que le rige a los pensionados, cuántos contratos pueden tener, etc. considerando las limitaciones las otorga la ley. Falta incluir cuál es el régimen disciplinario de los pensionados.

Sobre Bienestar

Se hace necesaria una reforma dentro de todo lo concerniente al Bienestar Universitario, ya que no acoge a todos los miembros de la comunidad universitaria(personal administrativo, profesores y estudiantes). Es importante que esta dependencia consolide programas y planes de acción que responda a las necesidades de la comunidad.

Los programas, proyectos y acciones de Bienestar Institucional de la Universidad deben garantizar la inclusión de todos los sectores mediante un enfoque diferencial que tenga en cuenta las variables de género, etnia, diversidad sexual, condición social y discapacidad.

Se propone que unidad de Bienestar no se dedique exclusivamente al desarrollo de actividades de tipo subsidiario de bienestar físico, sino que desarrolle políticas y programas que realmente dinamicen el apoyo a la formación integral y garantice la permanencia en condiciones dignas en cada una de las sedes de la universidad.

Sobre Estudiantes

Es necesario y urgente la revisión, actualización y reforma del reglamento estudiantil de la universidad ya que no responde a las condiciones actuales de los estudiantes.

Se debe garantizar la creación y funcionalidad de: centros de documentación, salas de sistemas, laboratorios, recursos para todas las prácticas académicas, el compromiso de la universidad por tarifas especiales para el transporte público, políticas integrales de bienestar construidas participativamente con espacios culturales y deportivos suficientes, lugares de estudio adecuados, garantías integrales de estudio y de

no permisividad de conductas invasivas y agresivas con la integridad de la comunidad y los bienes comunes, se necesitaría orientación acerca de los consumos y los derechos sexuales y reproductivos, atenciones oportunas psicológicas y médicas.

Todo lo cual se traduce en construir pactos de convivencia que contribuyan a un empoderamiento, y un control social, que planteen un esquema de seguridad en favor de estudiantes y profesorado y no de control sobre ellos. Se trata de llegar al auto control y la auto regulación. Por supuesto se reivindica la matrícula cero. En el contexto de una educación superior pertinente, científica, decolonial, integral.

Así mismo se propone que la universidad se comprometa en la propuesta de lograr una ley estatutaria de educación, que garantice los derechos asociados a la educación y permita la exigibilidad de los derechos.

Sobre Administrativos

Se hace necesario que la construcción de un estatuto para el personal administrativo, que responda a las necesidades de los mismos.

Se deben mejorar las condiciones laborales para los empleados administrativos de la universidad, disminuyendo al máximo la contratación por prestación de servicios y aumentando la contratación de planta con perfiles definidos adecuadamente para el cumplimiento de las diversas funciones.

REFERENCIAS

Daudí, P. (1986). **Poder, política y acción en las organizaciones**. Fuente original traducida: Daudi, P., Power in the Organization, Oxford: Blackwell, 1986, pp. 159-172.

Fischman & Sales (2010). Formação de professores e pedagogias críticas. É possível ir além das narrativas redentoras? **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 43, p.7-20. jan./abr. 2010.

Freire (2002). **Pedagogía del Oprimido**. Siglo XXI, Buenos Aires.

Giroux (1997). **Os professores como intelectuais: rumo a uma pedagogia critica da aprendizagem**. Original publicado em 1988. Tradutor Daniel Bueno. Porto Alegre: Artmed Editora, 1997. 582p.

Salas, F.E. (2003). La Administración educativa y su fundamentación epistemológica. **Revista Educación**, 27(1): 9-16.

ANEXO

A continuación presentamos el articulado del documento de Proyecto de Estatuto General elaborado por la Asamblea consultiva (PEGAC<9, el cual fue modificado a lo largo de varias reuniones de la mesa en concordancia con lo expuesto anteriormente.

Listado de títulos de la PEGAC abordados por la mesa:

TÍTULO II. De la Comunidad Universitaria

TÍTULO VI. Del Bienestar en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

TÍTULO VII. De la Gestión Administrativa en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Para la mejor comprensión de la lectura sobre estas modificaciones, se presentará la propuesta de articulado encerrado en recuadros tipo cita, que son tomados desde el documento de PEGAC conservando la numeración que tenía originalmente, precedidos de las consideraciones que se hicieron en el momento de la lectura conjunta en la mesa.

CAPÍTULO I: DOCENTES: Respecto al tema de docentes, se acepta el 90% de lo tratado en el documento. La propuesta de adición de texto está relacionada con la garantía para que los profesores de Vinculación Especial tengan reconocimiento para su participación en investigación, eventos, ponencias, extensión, etc. Además, reconocer en las organizaciones gremiales un lugar de diálogo, que conoce las problemáticas propias de los profesores. En el Parágrafo final, reconocer a las distintas organizaciones de profesores.

TÍTULO II. DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

CAPÍTULO I: DOCENTES

Artículo 23. Definición. Los docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas son ciudadanos, nacionales o extranjeros, con acreditada idoneidad académica, soportada mediante certificaciones de títulos, experiencia docente, experiencia profesional y productividad académica, para el ejercicio de las Funciones Misionales de Formación, Investigación, Creación y Proyección Social.

Parágrafo 1. El docente con su trabajo, su ejemplo y orientación se constituye en guía para que el estudiante logre su meta educativa; procura que éste sea un sujeto activo en el descubrimiento, adquisición y creación de conocimientos; y contribuye en la construcción de un ambiente que permita el cumplimiento de las Funciones Misionales de la Universidad, y el reconocimiento de la Educación Superior como un deber, un derecho y un compromiso con la sociedad.

Parágrafo 2. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas garantizará que, como mínimo, el ochenta por ciento (80%) de los docentes adscritos a cada unidad académica sean Profesores de Carrera, en concordancia con los Principios Institucionales, con los requerimientos de la Comisión Nacional de Acreditación y los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 24. Tipos de vinculación de los docentes. Los profesores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas son:

- 1. De Carrera.** Cuando ingresan por concurso público de méritos académicos, de acuerdo con el principio institucional de Autonomía Universitaria y demás normatividad nacional vigente sobre la materia, convirtiéndose en empleados públicos de Régimen Especial con relación legal y reglamentaria. Los Docentes de Carrera son profesores de tiempo

completo, medio tiempo o dedicación exclusiva.

2. **De Vinculación Especial.** Cuando ingresan por concurso abreviado de méritos académicos para períodos de tiempo definidos, según las necesidades del servicio. A estos docentes se les garantizan los mismos derechos que a los Profesores de Carrera, según las características y la temporalidad de su vinculación y pueden laborar en la Universidad con dedicación de Tiempo Completo (TC), de Medio Tiempo (MT), de Hora Cátedra (HC) o de Hora Cátedra por Honorarios (HCH).

Parágrafo. El Consejo Superior Universitario reglamenta los casos en que se puede eximir de la acreditación de títulos a los docentes que demuestren experticia y hayan realizado aportes significativos en el campo de la ciencia, la técnica, las artes o las humanidades.

Artículo 25. Estatuto Docente. Todos los profesores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se registrarán por el Estatuto Docente. El Consejo Académico, con la participación de la Comunidad Académica, propondrá el Estatuto Docente al Consejo Superior Universitario, el cual debe incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
2. Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
3. Establecimiento, a propuesta del Consejo Académico, de un sistema general y autónomo de evaluación, periódico y público, que haga parte del sistema de autoevaluación de la Universidad, mediante la utilización de criterios objetivos y de mecanismos que garanticen la igualdad y el derecho de controversia sobre las decisiones.
4. Régimen disciplinario.
5. Las relaciones, derechos y obligaciones entre la Universidad y los profesores, en materia de Propiedad Intelectual e Industrial.
6. Protección a las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.
7. Programa de formación y crecimiento académico permanente.
8. Mecanismos de representación ante los cuerpos colegiados al interior de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
9. Remuneración por designación en cargos y funciones administrativas.
10. Regulación del mecanismo de vinculación especial de docentes a la Universidad.
11. Promoción de igualdad de derechos en lo referente a la participación en proyectos de investigación, apoyo para asistencia a congresos, prácticas académicas y auxilio para estudios de posgrado.

CAPÍTULO II: ESTUDIANTES: Respecto al tema de estudiantes se propone que, en general, en el ámbito de la Universidad la Libertad de Cátedra no deberá sólo indicar los derechos de los profesores a ejercer su individualidad, sino que también los estudiantes gocen de esa posibilidad de individualidad en el marco del respeto y la consideración por el otro.

CAPÍTULO II: ESTUDIANTES

Artículo 26. Definición. El estudiante de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es la persona que, en desarrollo de su formación integral, tiene matrícula vigente en un Programa Académico de pregrado o de posgrado, para realizar una labor académica, ligada al engrandecimiento de la institución, mediante una respuesta positiva a su compromiso con el conocimiento, en el marco de los principios rectores del quehacer universitario. La calidad de estudiante se pierde o se suspende en los casos que determinan las disposiciones legales y el Estatuto Estudiantil.

En desarrollo del principio de igualdad, la Universidad es accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan las condiciones académicas y administrativas

exigidas para cada Programa Académico. Los requisitos de admisión son establecidos por el Consejo Académico previa consulta a los Consejos de Facultad y Consejos Curriculares.

Artículo 27. Compromisos. Al matricularse en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el estudiante se compromete a respetar la Constitución Política de Colombia, la Ley y las normas de la Institución.

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas asegura que sus estudiantes ejerzan el derecho al libre aprendizaje y brinda, así mismo, los medios adecuados para su pleno ejercicio, a través de sus programas académicos y recursos docentes. La Universidad apoya el ejercicio de los derechos constitucionales y legales de sus estudiantes, en condiciones de acatamiento a los procedimientos de la democracia y la participación.

Parágrafo. La Universidad generará las condiciones académicas para hacer posible la doble titulación en pregrado, de acuerdo con lo planteado en el presente artículo.

Artículo 28. Estatuto Estudiantil. El Consejo Académico, con la participación de la Comunidad Académica, propondrá el Estatuto Estudiantil al Consejo Superior Universitario, el cual debe incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Requisitos de inscripción y admisión.
2. Modalidades de matrícula y renovación de la misma.
3. Permanencia.
4. Derechos y deberes.
5. Flexibilidad académica.
6. Distinciones e incentivos.
7. Sistema de evaluación.
8. Régimen disciplinario.

CAPÍTULO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO: Respecto a los administrativos, una discusión más a fondo es la connotación de Servidor Público. Que no sea el CSU el que decide los estatutos de carrera, sino que sea una concertación con los miembros de la administración y con la comunidad. ¿Qué pasa con los auxiliares y asistentes de laboratorio que se contratan actualmente como OPS? El personal de trabajo oficial debería incluir esa figura.

CAPÍTULO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO

Artículo 29. Definición. El personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas está conformado por los empleados públicos de período fijo, los empleados públicos administrativos de carrera y de libre nombramiento y remoción; y los trabajadores oficiales. Todos ellos son parte integral de la Comunidad Universitaria.

Artículo 30. Cargos de carrera administrativa. Los cargos en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas son de Carrera Administrativa, con excepción de los de período fijo, los de libre nombramiento y remoción, y los trabajadores oficiales.

1. **De período fijo.** Los cargos de período fijo son aquellos elegidos mediante procesos de participación democrática de la Comunidad Educativa o designados por un órgano de dirección universitaria, para un período determinado.
2. **De libre nombramiento y remoción.** Son cargos de libre nombramiento y remoción los creados de manera específica para desempeñar funciones de dirección, conducción u orientación institucional, o los que participen en la toma de decisiones de los anteriores y hayan sido definidos como tales al momento de su creación y en razón de sus funciones.
3. **Los trabajadores oficiales.** Son aquellos que desempeñan labores de aseo, mantenimiento y jardinería, o los que prestan los servicios en actividades de construcción o sostenimiento de obras de la Universidad, carpinteros, técnicos y auxiliares de laboratorio, técnico de publicaciones, cafetería y demás cargos o cuyas funciones son directa o indirectamente relacionadas con mantenimiento de bienes y equipos, o funciones meramente manuales, con vínculo realizado mediante contrato de trabajo.

Artículo 31. Estatuto de Personal Administrativo. El Estatuto de Personal Administrativo

debe contener, entre otros aspectos, el régimen de vinculación y promoción, las categorías, el retiro y las demás situaciones administrativas; los derechos, las obligaciones, inhabilidades e incompatibilidades, según el tipo de vinculación, de conformidad con el principio de Autonomía Universitaria.

El Consejo Superior Universitario adoptará el Estatuto de Personal Administrativo, el cual tendrá como objetivos la formulación de políticas tendientes a elevar la calidad del trabajo del personal administrativo y su sentido de pertenencia con la Institución; además de establecer las bases conceptuales para la formulación de normas que regulen la relación del trabajador con la Universidad y fomenten su responsabilidad.

En el Estatuto de Personal Administrativo se fijará la Comisión de Personal Administrativo para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CAPÍTULO IV: EGRESADOS: Al respecto se considera que los órganos de gobierno no admiten que se activen los vínculos entre los egresados y la Universidad. Se discute que se eliminen algunas condiciones para que los administrativos que sean además egresados participen, pero se discute que ya hay muchos conflictos de interés en participación de órganos colegiados y que las inhabilidades están regidas por la ley, lo cual no nos da competencia para una modificación en ese sentido.

El **Artículo 33** en realidad es inoperante, en términos de vinculación con investigación. ¿Cómo se hace operativo esa participación?

Se considera que los ítems del **Artículo 34:Compromisos** deberían modificarse de los siguientes modos:

En 2. El ofrecimiento de programas de formación debe incluir políticas de estímulo económico, incentivos, rebajas, descuentos. Quitar la parte 'paternalista'. Quedaría:

2. Ofrecer programas de formación continua y actualización con admisión especial y beneficios económicos, para reforzar en los Egresados la formación y aprendizaje permanente que fomente la mejor comprensión del entorno y el impacto social.

En el 3. Permitir y estimular la participación de los egresados en la vida universitaria mediante grupos de estudio, convenios interinstitucionales. De manera que se permita que los egresados internacionalizar. Quedaría:

3. Disponer sus sistemas, redes de información y de documentación para apoyar la formación recurrente, la retroalimentación del conocimiento y el ejercicio profesional de los Egresados. Permitir y estimular la participación de los egresados en la vida universitaria mediante grupos de estudio, convenios interinstitucionales

En el 4, incluir al inicio la frase “Que la oficina de egresados desarrolle mecanismos...”

Artículo 34 ¿Qué es exactamente lo que dice? ¿Garantiza ello que los egresados pueden vincularse nuevamente a la Universidad? ¿Lo legal allí para que se invoca?

En el **Artículo.35**, decir que estará vinculada a la estructura de bienestar de la Universidad.

CAPÍTULO IV: EGRESADOS

Artículo 32. Definición. Egresado de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es aquella persona que estuvo matriculada en un proyecto curricular de pregrado o de posgrado, culminó sus estudios satisfactoriamente y obtuvo el título correspondiente. Los Egresados son parte fundamental de la Comunidad Universitaria y evidencian el resultado principal del proceso de formación de la Universidad y, como tales, son los principales representantes de la Institución en la sociedad.

Artículo 33. relaciones. Los egresados vinculan la cultura académica con la cultura del trabajo,

lo que facilita la adecuación continua de los Programas Académicos con el fin de incorporar en ellos nuevos contenidos y prácticas científicas, tecnológicas, humanísticas, artísticas, profesionales y axiológicas, determinadas por las necesidades del desarrollo; igualmente facilitan la oferta de formación, acorde con las dinámicas que generan nuevas fuentes de trabajo y nuevas opciones profesionales. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas reconoce y fomenta los mecanismos de asociación de sus Egresados, así como sus representaciones en los Órganos de Gobierno Institucional.

Artículo 34. Compromisos. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas se compromete a:

1. Desarrollar, conservar y actualizar constantemente el sistema de información sobre los Egresados, para garantizar el contacto permanente con este colectivo.
2. Ofrecer programas de formación continua y de actualización, con estímulos específicos para los egresados.
3. Disponer sus sistemas, redes de información y de documentación para apoyar la formación recurrente, la retroalimentación del conocimiento y el ejercicio profesional de los Egresados.
4. Desarrollar mecanismos de gestión para la proyección profesional de sus egresados, según los cuales se articule la misión de aquellos con el entorno.
5. Reconocer mediante incentivos la participación de los egresados en Proyectos de Investigación desarrollados al interior de Grupos de Investigación institucionalizados en la Universidad.

Parágrafo 1. El anterior inciso será leído en todas las ceremonias de grado.

Parágrafo 2. La Universidad brindará las condiciones, en el marco de lo legal, para la participación de sus egresados en la vinculación a cualquiera de sus cargos, contratos o convenios.

Artículo 35. La Oficina de Egresados estará adscrita a la Unidad de Bienestar y Medio Universitario y, en concurso con sus afiliados, desarrollará su normatividad que, como mínimo, deberá incluir derechos, compromisos, distinciones, obligaciones y responsabilidades de las partes, y disposiciones generales, entre otros.

CAPÍTULO V: PENSIONADOS Y JUBILADOS: Los pensionados no tienen representatividad en la Universidad, más allá de su vínculo pensional. No hay equitatividad en el régimen de pensionados, dado que no hay reglas de compatibilidad, prohibiciones e inhabilidades para la contratación y vinculación con pensionados de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Falta reglamentar aspectos como el nombramiento de eméritos, retiro forzoso, que le rige a los pensionados, cuántos contratos pueden tener, etc. considerando las limitaciones que otorga la ley. Falta incluir cuál es el régimen disciplinario de los pensionados.

CAPÍTULO V: PENSIONADOS Y JUBILADOS

Artículo 36. Definición. Los pensionados por vejez y jubilados en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas son aquellas personas que tuvieron vínculo laboral con la Institución y cumplieron las exigencias legales para hacer uso del derecho a la pensión de vejez o jubilación. La Institución reconoce y fomenta los mecanismos de asociación de sus pensionados y jubilados, manteniendo con ellos comunicación permanente.

Artículo 37. Compromisos. La Universidad reconoce el potencial humano y académico de sus pensionados y jubilados y podrá contar con los profesores pensionados o jubilados para atender labores de Formación, Investigación o Proyección Social, siempre que se cumplan los acuerdos sobre inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones, propuesto por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Superior, el cual debe garantizar la ética profesional y las buenas prácticas académicas y administrativas.

Por su parte, el pensionado o jubilado mantendrá el buen nombre de la Universidad y propenderá por preservar sus principios y perspectivas misionales.

Se acuerda que, en general el ámbito de modificación de la PEGAC se hará desde esta mesa de trabajo, con base en la búsqueda de una administración transparente, eficiente y con una nueva relación entre la administración y la academia. Se busca lograr que haya intervención de la comunidad en la elección de los directivos y que se logre una administración de los procesos académicos, y no que la administración se constituya en un obstáculo para el desarrollo de la academia, como suele suceder actualmente.

Siguiendo con la dinámica del día anterior, se retoma la lectura del Título VI: Del Bienestar en la UD, leyendo a partir de la página 113 del documento de la consultiva disponible en http://www.udistrital.edu.co:8080/c/document_library/get_file?uuid=c6551501-1133-41cf-b27e-bf29671c79c8&groupId=16383http://www.udistrital.edu.co:8080/c/document_library/get_file?uuid=c6551501-1133-41cf-b27e-bf29671c79c8&groupId=16383

Respecto al Artículo 166 se propone que se agencie el nexo entre Bienestar Institucional y las políticas de gobierno distrital desde la Alcaldía de Bogotá y otros órganos distritales para que adopten la Universidad como uno de sus lugares de ejecución de las políticas de Bienestar Distrital, en aspectos como: movilidad para personas en condición de discapacidad, lugares de esparcimiento deportivo, salud, recreación, educación no formal, cultura ciudadana, etc. Se requiere que exista una estructura de interrelación entre la Universidad y la Alcaldía de Bogotá. Es decir, que el párrafo sea real, pues hasta el momento no se hace ese vínculo.

De igual manera se propone que programas con que cuenta la universidad en temas como cultura, deporte y otros deben estar asociados al desarrollo de políticas al interior de la Oficina de Bienestar Universitario. Por ejemplo, la Facultad de Artes podría participar en programas de Artes y Cultura, del mismo modo otras carreras, programas, proyectos que se creen en el futuro podrán vincularse también al desarrollo de programas de Bienestar Universitario.

Se propone que la Oficina De Bienestar y medio universitario maneje Programas como:

- ✓ Programa de garantías de bienestar y permanencia digna en el entorno de la universidad.
- ✓ Programa de Jardín y atención para hijos de estudiantes, profesores y administrativos.
- ✓ Programa de Salud sexual y reproductiva para estudiantes y planificación familiar en alianza vía convenios.
- ✓ Programa de atención inmediata en aspectos como salud física y mental, el cual podría ofrecerse apoyado en pasantes de estructuras de salud que se presume serán creadas en la universidad o en convenio con otras instituciones.
- ✓ Programa de Salud ocupacional en nexo con las ARL.
- ✓ Programa y plan de prevención de desastres con políticas específicas.
- ✓ Programa de beneficios asociados al pago de seguros de vida estudiantiles. Aseguramiento de docentes y administrativos estable.
- ✓ Programa de Trabajo social y apoyo socio-económicos
- ✓ Programa de convenios interinstitucionales para realizar acompañamiento y fortalecimiento de cada uno de los programas anteriores.
- ✓ Programa de Cultura Ciudadana

TÍTULO VI. DEL BIENESTAR EN LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO

El Bienestar Universitario se enmarca en principios como el fortalecimiento de la equidad, la formación integral y la calidad de vida de los estamentos, entre otros, garantizando el ingreso y permanencia de los estudiantes:

Calidad: Entendida como el atributo que ampara todas las acciones de Bienestar encaminadas hacia integrantes de la comunidad universitaria y reflejada en la eficiencia,

eficacia, e idoneidad de su desempeño.

Equidad: Posibilidad y oportunidad de acceso imparcial a los programas de Bienestar por parte de los miembros de la comunidad universitaria, sin perjuicio de costos emanados de la Universidad o de terceros.

Pertinencia: Respuesta a los requerimientos de la comunidad en el momento y de la forma adecuada, según las condiciones y posibilidades.

CAPÍTULO I: DEFINICIONES GENERALES

Artículo 166. Definición de Bienestar y Medio Universitario. El Bienestar Institucional es el conjunto de procesos y actividades que garantizan la equidad social encaminados al desarrollo académico, físico, psico-afectivo, espiritual, social y humano de cada uno de los miembros de la Comunidad Universitaria. El Bienestar Institucional favorece el mejoramiento del nivel y la calidad de vida, mediante programas y proyectos que atienden diversas dimensiones en las áreas de la cultura, la salud y el autocuidado. De la misma manera, realiza procesos de acompañamiento para el desarrollo cognitivo, el crecimiento y el desarrollo psicológico y afectivo, la educación para la convivencia, el ejercicio físico, el deporte y la recreación. Favorece el desarrollo de las expresiones culturales y artísticas, la formación y la expresión de la espiritualidad, la educación ambiental, las relaciones con la familia. Además, apoya las actividades relacionadas con la responsabilidad social, el trabajo social y la promoción socioeconómica.

Parágrafo. Las políticas de Bienestar Institucional estarán articuladas con los programas y políticas sociales del Distrito Capital con el propósito de responder a las dinámicas sociales y económicas y a la diversidad cultural y étnica en la Ciudad-Región. Los programas, proyectos y acciones de Bienestar Institucional de la Universidad deben garantizar la inclusión de todos los sectores mediante un enfoque diferencial que tenga en cuenta las variables de género, etnia, diversidad sexual, condición social y discapacidad.

Artículo 168. “**Expresiones artísticas y culturales.** Se refiere a las acciones para fomentar el conocimiento o disfrute de la cultura local, regional, nacional e internacional, y sus diversas expresiones, entre ellas, la literatura, la danza, la plástica, la música y la escenificación teatral. La Universidad fomentará las artes en todas sus expresiones y demás manifestaciones simbólicas y expresivas, como elementos del diálogo, el intercambio, la participación y como expresión de la libertad de pensamiento del ser humano, constituyentes primordiales de la convivencia pacífica. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas garantizará la infraestructura para el desarrollo de actividades artísticas y culturales adecuadas para su Comunidad Universitaria.”

Deporte universitario, recreación y actividad física. Relativo a los programas de fomento, formación y competencia deportiva, la recreación familiar, la promoción de hábitos saludables que permitan el aprovechamiento del tiempo libre y la integración institucional promovidos desde la Oficina de Bienestar. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas garantizará-los campos y escenarios deportivos para facilitar el desarrollo de-estas actividades.

Programa de Cultura Ciudadana: Programa para el fomento de la cultura, el respeto por el otro, el ejercicio del cuidado de los recursos. b. Desarrollo de participación de otras formas de esparcimiento

5. Programa de Trabajo social y apoyo socio-económicos. Comprenden, entre otros, los proyectos de beneficios económicos como becas, apoyo alimentario, subsidio de transporte. Estos proyectos serán enfocados hacia el fortalecimiento de los procesos académicos de los estudiantes como miembros de la Comunidad Universitaria. Además de lo anterior se promoverán mecanismos interinstitucionales de crédito.

En los casos fortuitos para estudiantes, profesores y administrativos falta acompañamiento en Trabajo Social en Bienestar Universitario, así como vigilancia respecto a las condiciones de reconocimiento de los apoyos, se requiere control respecto a:

- ✓ Apoyo alimentario
- ✓ Subsidio de transporte
- ✓ Apoyo económico para desarrollo de prácticas, bonos para sostenibilidad en papelería, materiales, que se retribuya por trabajo social, secretarial, etc.
- ✓ Apoyo vía monitorias, apoyo en programas que se implementan desde la oficina de bienestar.

El sistema de Becas y estímulos deberá aparecer en el reglamento estudiantil, así como los estímulos a las tesis laureadas, auxilios para posgrados, y otros estímulos como por ejemplo para publicaciones.

Artículo 170. Composición del COMITÉ de Bienestar y Medio Universitario.

La oficina tendría una estructura con cuerpos colegiados. La toma de decisiones de la oficina de bienestar estará a cargo de un Comité Institucional de Bienestar y Medio Universitario, que se compone por un director de la oficina y los coordinadores de los Comités de Bienestar y medio universitario de cada sede. Quedaría:

El Consejo de la Oficina de Bienestar y Medio Universitario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas estará conformado por:

1. *El Director de la oficina de Bienestar*
2. *Coordinadores de Sede*
3. *Comité de sede con el coordinador y un representante de cada estamento de la comunidad (estudiantes, profesores y administrativos)*

CAPÍTULO II: OFICINA DE BIENESTAR Y MEDIO UNIVERSITARIO

Definición y Programas

Artículo 167. Definición. Dependencia de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, de nivel directivo, responsable de la identificación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes y programas asociados con el Bienestar Institucional, coordina y promueve las actividades orientadas al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual, social y humano de los miembros de la Comunidad Universitaria

Artículo 168. Programas de la Vicerrectoría de Bienestar y Medio Universitario. Los programas de la Oficina de Bienestar y Medio Universitario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas son los siguientes.

1. **Desarrollo humano.** Se refiere a los procesos de apoyo para lograr, con excelencia y calidad, los objetivos de formación que ofrece la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. La Universidad, implementará y ejecutará proyectos de orientación familiar, trabajos con grupos para apoyo en dificultades de aprendizaje, adaptación escolar, social y familiar.
2. **Salud física y autocuidado.** Se refiere a la atención primaria de prevención y promoción de la salud en general y atención de la salud sexual y reproductiva. La Universidad adelantará los estudios correspondientes para la implementación del Sistema de Salud, de acuerdo con la Ley 647 de 2001, y las leyes que la sustituyan o adicione.
3. **Expresiones artísticas y culturales.** Se refiere a las acciones para fomentar el conocimiento de la cultura local, regional, nacional e internacional, y sus diversas expresiones, entre ellas, la literatura, la danza, la plástica, la música y la escenificación teatral. La Universidad fomentará las artes en todas sus expresiones y demás manifestaciones simbólicas y expresivas, como elementos del diálogo, el intercambio, la participación y como expresión de la libertad de pensamiento del ser humano, constituyentes primordiales de la convivencia pacífica. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas garantizará la infraestructura para el desarrollo de actividades artísticas y culturales adecuadas para su Comunidad Universitaria.
4. **Deporte universitario, recreación y actividad física.** Relativo a los programas de fomento, formación y competencia deportiva, la recreación familiar, la promoción de hábitos saludables que permitan el aprovechamiento del tiempo libre y la integración institucional. El Sistema de Deporte Universitario será organizado por la Vicerrectoría de Bienestar y Medio Universitario, como una dependencia especializada de la misma, con la estructura de dirección y funcionamiento que se establezca para tal efecto. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas garantizará los campos y escenarios deportivos para facilitar el

desarrollo de estas actividades.

- 5. Socio-económicos.** Comprenden, entre otros, los proyectos de beneficios económicos como becas de trabajo, apoyo alimentario, subsidio de transporte. Estos proyectos serán enfocados hacia el fortalecimiento de los procesos académicos de los estudiantes como miembros de la Comunidad Universitaria. Además de lo anterior se promoverán mecanismos interinstitucionales de crédito, dirigidos fundamentalmente a los estudiantes de escasos recursos económicos.
- ✓ Programa de garantías de bienestar y permanencia digna en el entorno de la universidad.
 - ✓ Programa de Jardín y atención para hijos de estudiantes, profesores y administrativos.
 - ✓ Programa de Salud sexual y reproductiva para estudiantes y planificación familiar en alianza vía convenios.
 - ✓ Programa de atención inmediata en aspectos como salud física y mental, el cual podría ofrecerse apoyado en pasantes de estructuras de salud que se presume serán creadas en la universidad o en convenio con otras instituciones.
 - ✓ Programa de Salud ocupacional en nexos con las ARL.
 - ✓ Programa y plan de prevención de desastres con políticas específicas.
 - ✓ Programa de beneficios asociados al pago de seguros de vida estudiantiles. Aseguramiento de docentes y administrativos estable.
 - ✓ Programa de Trabajo social y apoyo socio-económicos
 - ✓ Programa de convenios interinstitucionales para realizar acompañamiento y fortalecimiento de cada uno de los programas anteriores.
 - ✓ Programa de Cultura Ciudadana

Además administrativamente se deben garantizar:

Centros de documentación, salas de sistemas, laboratorios, recursos para todas las prácticas académicas, el compromiso de la universidad por tarifas especiales para el transporte público, políticas integrales de bienestar construidas participativamente con espacios culturales y deportivos suficientes, lugares de estudio adecuados, garantías integrales de estudio y de no permisividad de conductas invasivas y agresivas con la integridad de la comunidad y los bienes comunes, se necesitaría orientación acerca de los consumos y los derechos sexuales y reproductivos, atenciones oportunas psicológicas y médicas.

Todo lo cual se traduce en construir pactos de convivencia en lugar de manuales y reglamentos. Pactos que contribuyan a un empoderamiento, y un control social, que planteen un esquema de seguridad en favor de estudiantes y profesorado y no de control sobre ellos. Se trata de llegar al auto control y la auto regulación. Por supuesto se reivindica la matrícula cero. En el contexto de una educación superior pertinente, científica, decolonial, integral.

Así mismo se propone que la universidad se comprometa en la propuesta de lograr una ley estatutaria de educación, que garantice los derechos asociados a la educación y permita la exigibilidad de los derechos.

5.4 En particular sobre bienestar universitario, este no corresponde solamente a actividades de tipo subsidiario de bienestar físico sino de la más dinámica y completa posibilidad de formación integral y por tanto garantizando procesos de tipo cultural entendidos en su más amplia acepción.

Las consideraciones acerca de las condiciones mínimas para entender parte de los derechos de los estudiantes, según estudio realizado en la Universidad Nacional por parte de Dirección Nacional de Bienestar Universitario, citado por Múnera (2007) en la Universidad Nacional de Colombia, en 2007 se dice que la política “debe partir por garantizarles a los estudiantes unas condiciones de bienestar socioeconómico mínimo”.

Que se convertiría en una “estrategia integral contra la deserción y el rezago estudiantil que contemple la articulación entre la universidad y la secundaria, la identificación de los riesgos, una política de transición entre la educación media y la superior, una clara promoción socioeconómica y un rediseño curricular acompañado de renovaciones pedagógicas”.

COMITÉ de Bienestar y Medio Universitario

Artículo 169. Definición del COMITÉ de Bienestar y Medio Universitario. Órgano responsable de proponer y ejecutar las políticas de Bienestar y Medio Universitario; es un órgano de decisión en los temas de su competencia establecidos en las funciones. Además señala las estrategias, programas y proyectos para favorecer el mejoramiento del nivel y calidad de vida de la Comunidad Universitaria.

Artículo 170. Composición del COMITÉ de Bienestar y Medio Universitario. Estará conformado por:

1. El director de Bienestar y Medio Universitario, quien lo preside.
3. El coordinador de cada uno de los Comités de Bienestar y Medio Universitario de cada sede de la Universidad..
4. Actúa como secretario del comité de Bienestar y Medio Universitario, un funcionario adscrito a esta dependencia, designado por el respectivo director.

El comité de Bienestar y Medio Universitario se reúne ordinariamente cada mes y, extraordinariamente, cuando sea convocado por el director de Bienestar y Medio Universitario o por la mayoría de sus miembros. El Comité podrá deliberar con la tercera parte de sus miembros y las decisiones se tomarán con la mitad más uno de sus integrantes.

Parágrafo. En ausencia del director de Bienestar y Medio Universitario actúa como presidente del comité alguno de los integrantes que haya sido designado por el director para este fin.

Artículo 171. Funciones. Son funciones del Comité de Bienestar y Medio Universitario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas:

1. Formular los planes de su competencia en consonancia con los planes de la Universidad, para ser presentados ante el Consejo Académico y definir los mecanismos que implica su implementación, seguimiento y evaluación.
2. Estudiar y aprobar los planes institucionales que se propongan por diferentes unidades académicas de la Universidad ante la oficina de Bienestar y Medio Universitario.
3. Evaluar periódicamente la pertinencia y el desarrollo de los programas que se adelanten desde la oficina de Bienestar Universitario y proponer al Consejo Académico las modificaciones que estime convenientes.
4. Estudiar, aprobar y presentar al Consejo Académico, a propuesta de la comunidad de la Universidad Distrital, el presupuesto y su distribución con el fin de atender a los diferentes programas.
5. Evaluar la gestión del director de Bienestar y Medio Universitario.
6. Aprobar, el perfil del personal a contratar, así como la nómina del personal necesario para el desarrollo de las funciones necesarias para llevar a cabo los diferentes programas, contratados para cada período académico.
7. Las demás que le señalen las políticas y directrices de Universidad, sus Estatutos y Reglamentos.

Director de Bienestar y Medio Universitario

Artículo 172. Calidades del Director de Bienestar y Medio Universitario. Para ser Director de Bienestar y Medio Universitario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se requiere:

1. Acreditar título profesional y título de posgrado, mínimo de Maestría.
2. Experiencia administrativa de mínimo dos años, en áreas socio-humanísticas o afines.
3. No tener impedimentos legales vigentes.

Es un cargo de libre nombramiento y remoción del Rector.

Artículo 173. selección y nombramiento. El Rector nombrará como Director de Bienestar y Medio Universitario al candidato que obtenga el mayor puntaje, luego de cumplir el siguiente proceso:

1. Convocatoria abierta y pública, en donde se señalen criterios de evaluación de la hoja de vida que serán fijados por el Comité Institucional de Bienestar y medio Universitario, con todo el

proceso que se requiera para garantizar transparencia y eficiencia en la selección.

3. Evaluación de hoja de vida por parte de tres (3) pares académicos externos nombrados por el Comité Institucional de Bienestar Universitario.

Artículo 174. Ausencias. Son ausencias temporales del Director de Bienestar y Medio Universitario aquellas situaciones administrativas en la cuales se encuentra en comisión fuera de la ciudad de Bogotá o del país, vacaciones, licencia, enfermedad o por suspensión. Las ausencias temporales serán autorizadas por el Rector, siempre y cuando éstas no superen los treinta (30) días calendario. Son ausencias definitivas del Director de Bienestar y Medio Universitario su muerte; su renuncia aceptada; la destitución; la incapacidad física o mental permanente; y el abandono del cargo. **Parágrafo.** En ausencia temporal del Director de Bienestar y Medio Universitario, el Rector de la Universidad nombrará, en encargo, a un empleado público que cumpla con las calidades establecidas en este Estatuto.

Artículo 175. Funciones del Director de Bienestar y Medio Universitario. Son funciones del Director de Bienestar y Medio Universitario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas:

1. Dirigir, coordinar y ejecutar las políticas y programas de Bienestar y Medio Universitario, emanadas por las unidades académicas de la Universidad y aprobadas por el Comité Institucional.
2. Presidir el Comité de Bienestar y Medio Universitario.
3. Elaborar y presentar, semestralmente, un informe de gestión ante el Consejo Superior, el Consejo Académico y el Consejo de Participación Universitaria (CPU), y difundirlo ante la Comunidad Universitaria de acuerdo con las directrices trazadas por este último.
4. Promover, orientar y coordinar los programas de Bienestar y Medio Universitario.
5. Desarrollar acciones de gestión de recursos para los programas de Bienestar y Medio Universitario.
6. Las demás que le señalen las políticas y directrices de Universidad, sus Estatutos y Reglamentos.

Apropiación

Artículo 176. Apropiación. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas destinará, por lo menos el dos por ciento (3%) de su presupuesto de funcionamiento, para atender los programas de la Vicerrectoría de Bienestar y Medio Universitario.

TÍTULO VII. DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Artículo 177. Definición. La Gestión Administrativa implica al conjunto de personas, funciones y relaciones, orientadas hacia la ejecución y el cumplimiento de la Misión, los Objetivos y los Programas Institucionales. Para el cumplimiento de sus funciones cada área cuenta con un conjunto de talento humano, recursos físicos y financieros.

Artículo 178. Composición. La Organización Funcional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas está integrada por:

1. Las Vicerrectorías.
2. La Secretaría General
3. Las Facultades o Unidades Académicas que se definan en la Universidad

CAPÍTULO I: VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA

Artículo 179. Vicerrectoría Administrativa. La Vicerrectoría Administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es la dependencia encargada de proyectar, dirigir y ejecutar políticas, programas, planes y proyectos que conduzcan a optimizar y maximizar los recursos

humanos, físicos y financieros de la Institución. Esta dependencia es la encargada de articular y gestionar los recursos físicos, logísticos, tecnológicos, de infraestructura y financieros, necesarios para el cabal cumplimiento de las Funciones Misionales de Formación, Investigación, Creación y Proyección Social de la Universidad. Para su gestión en contratación, la Vicerrectoría Administrativa, se apoyará en una Junta de Licitaciones y Contratos.

Artículo 180. Calidades, selección y nombramiento del Vicerrector Administrativo. Para ser Vicerrector Administrativo se requiere:

1. Ser ciudadano colombiano en ejercicio; no tener impedimentos legales vigentes..
2. Título profesional en algunas de las siguientes áreas: de Gestión, Administrativa, Ingeniería Industrial, o afines.
3. Experiencia mínima de cuatro (4) años en el sector público o privado en el nivel de dirección, gestión y manejo de recursos.

Es un cargo de libre nombramiento y remoción del Consejo Superior Universitario..

El CSU nombrará como Vicerrector Administrativo al candidato que obtenga el mayor puntaje, luego de cumplir el siguiente proceso:

1. Convocatoria abierta y pública, en donde se señalen criterios de evaluación pertinentes.
3. Evaluación de hoja de vida por parte de tres (3) pares académicos externos nombrados por el Consejo Superior Universitario, garantizando un proceso transparente y eficiente de selección.

Parágrafo. La Vicerrectoría Administrativa contará con las divisiones necesarias para el desempeño de su labor misional, de conformidad con el modelo de gestión que adopte la Universidad.

Artículo 181. Funciones. Son funciones del Vicerrector Administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas:

1. Dirigir, coordinar, controlar y evaluar los procesos de gestión de las diferentes dependencias.
2. Proponer y desarrollar programas de capacitación de desarrollo integral del recurso humano.
2. Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y controlar, a través de las dependencias que integran la Vicerrectoría Administrativa, las actividades financieras, de infraestructura física y administrativas de la Universidad.
3. Desarrollar acciones administrativas relacionadas con la planeación, el manejo y la evaluación de los recursos físicos, financieros, de patrimonio, inventario y servicios.
4. Contribuir a la elaboración de políticas para el desarrollo humano, administrativo, físico y financiero de la Universidad y velar por su cumplimiento.
5. Realizar el control necesario para la utilización y la sostenibilidad de los recursos humanos, financieros y físicos de la Universidad.
6. Proyectar los cambios que se hagan indispensables en la administración presupuestal y contable de la Institución, de acuerdo con los parámetros de control y ejecución fijados por la Ley y los reglamentos.
7. Formular y presentar el proyecto de presupuesto de la Vicerrectoría Administrativa ante las instancias competentes y asumir, según lo establezcan los Estatutos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la delegación del gasto, la contratación y demás funciones o competencias que se deriven del modelo de gestión adoptado por la universidad.
8. Garantizar los medios adecuados para la prestación eficiente y oportuna de los servicios administrativos a cada una de las dependencias de la Universidad.
9. Recaudar oportunamente los dineros de la Universidad y dar el debido y oportuno manejo a estos dineros.
10. Presentar los informes periódicos y especiales que le sean solicitados por el Rector de acuerdo con las directrices trazadas por el Consejo de Participación Universitaria (CPU).
11. Realizar los trámites necesarios para la adquisición de bienes y servicios que requiera la Universidad.
12. Atender las actividades relacionadas con la adquisición y suministro de elementos, materiales y equipos para las dependencias de la Universidad, de conformidad con el Plan General de Compras.
13. Realizar el inventario de los bienes muebles e inmuebles de la Universidad, mantenerlo

actualizado, velar por la conservación de sus bienes y garantizar la guarda de los planos y las licencias de los bienes inmuebles de la Institución.

14. Presentar, al Consejo Superior Universitario, un informe trimestral del estado financiero y contable de la Universidad.

15. Las demás que le señalen las políticas y directrices de Universidad, sus Estatutos y Reglamentos.

Políticas orientadoras de la gestión de Vicerrectoría Administrativa:

1. Adoptar métodos y sistemas que garanticen eficiencia y transparencia en la gestión administrativa.

2. Desarrollar estrategias y alternativas encaminadas a la gestión eficiente de los recursos financieros de la institución.

Posteriormente se retoma la lectura del documento del PEGAC, para revisar el articulado. Iniciamos a partir del Capítulo II: Sistema de Planeación y seguimiento.

Después de dar lectura al Capítulo II. Sistema de Planeación y Seguimiento, encontramos que no se evidencia exactamente cual es su funcionamiento y la efectividad que podría tener en el mejoramiento continuo de la universidad.

Respecto de la planeación, consideramos que la planeación debe ser una oficina con su jefe y asistentes, pero la veeduría de tal oficina de planeación debe ser un sistema que permee toda la universidad y en donde haya participación activa de la comunidad. Encontramos extraño que no se especifiquen las funciones del sistema de planeación, ni se indique específicamente cual sería su funcionamiento.

El Plan Universitario Institucional debe matizarse y considerar los documentos, que en ese sentido se han propuesto.

Los diversos planes considerados como parte del PUI, aparecen allí, pero aunque se enfatiza la función de los diferentes órganos, en la realidad lo que opera está centrado en la asignación de recursos y en general en lo económico, olvidando lo académico, lo estudiantil y lo administrativo.

Se requiere que los programas de planeación sean consultados en algún nivel con la comunidad académica, pues como está planteado parece depender en su mayoría de acuerdos con la rectoría.