



PRODUCTOS MESA TEMATICA 3 (MT3)
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

**DOCUMENTO FINAL
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

**MESA TEMÁTICA 3 (MT3)
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

23 de Octubre de 2015

TABLA DE CONTENIDOS

1. COMPOSICIÓN DE LA MESA	4
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO DE LA MESA	5
3. MARCO REFERENCIAL.....	5
4. INTRODUCCIÓN	7
5. DIAGNÓSTICO	8
5.1. Relación Academia – Administración	8
5.2. La administración de la universidad de cara a su misión	8
5.3. Pertinencia de la administración	9
5.4. Eficiencia de la administración	10
5.5. Dirección de la universidad.....	10
5.6. De la planeación de la universidad	12
5.7. Organización de la Universidad	13
5.8. Aspectos operativos de la administración de la universidad	14
5.9. Sobre la normatividad.....	15
5.10. Sobre las personas que laboran en la universidad	16
6. PROPUESTAS APROBADAS EN LA MESA	17
6.1. Lineamientos Generales	17
6.2. Aportes a la formulación del Estatuto General	17
6.3. En relación con Investigación y Extensión.	19
6.4. En relación con docentes; estudiantes; egresados; administrativos.....	20
6.5. En relación con Bienestar Institucional	20
6.6. Sobre Modelo de Administración	21
6.7. Sobre estatuto de Personal Administrativo	24
8. ANEXOS.....	27
8.1. RELATORÍAS BASE PARA LA FORMULACIÓN DE DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE LA MESA.....	27
8.2. ACTAS DE SESIONES DE TRABAJO DE LA MESA.....	88
8.3. FICHAS TÉCNICAS DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS EN LA MESA.....	148

1. COMPOSICIÓN DE LA MESA

Presidente de la Mesa: Edgar Emilio Sánchez

Relatora: Olga L. Castiblanco A.

Secretario técnico: Nicolás Malaver

Integrantes delegados de la Mesa:

1. Ana Mercedes Arrieta
2. Ana Patricia Ramos Guevara
3. Daniel Fabricio Salazar Soache
4. Dora Lucy Moreno C.
5. Douglass Santamaría
6. Edgar Emilio Sánchez Buendía
7. Edmundo Vega Osorio
8. Edna Rocío Mendez
9. Henry Abello V.
10. Hugo Manuel Flórez
11. Jaime Enrique Blandón
12. Javier Moreno
13. John Alexander González Jiménez
14. Juan H. González T.
15. Laura Andrea Suárez Infante
16. Laura Salazar Suárez
17. Laura Vanesa Martínez Peña
18. Leonel Cáceres Cáceres
19. Lina Marcela Mora
20. Mario Higuera
21. Martha C. Castellanos
22. Myriam Marleny Espitia
23. Olga Lucia Castiblanco
24. Oscar Flórez Cediel
25. Pablo Emilio Chávez Rojas
26. Paola Janneth Corzo Morales
27. Vitelio Peñaranda

Asistentes no delegados:

Diana Janeth Pérez

Oscar David Flórez Cediel

Nelcy González Mora

Marlon Herrera

Pedro Duarte
John González

Invitados:

Francisco Celis
Ximena Parsons
Manuel Flórez
Carlos Javier Mosquera
Fabio Rivera

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO DE LA MESA

- Presentación oral de los documentos por parte de una persona encargada, en sesiones plenarias de la mesa.
- Debate al final de cada documento presentado.
- Elaboración de Relatorías con base en la exposición y discusión de los documentos base acogidos por la mesa.
- Subcomisiones para la elaboración de los documentos sobre Diagnóstico, Propuestas y Metodología para el siguiente nivel, con base en las relatorías.
- Aprobación de propuestas en la plenaria de la mesa.
- Fueron analizadas 9 relatorías de análisis y debate de documentos.

3. MARCO REFERENCIAL

1. FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN, presentado por la docente Olga Castiblanco
2. FACULTAD DE INGENIERÍA – por el Docente Roberto Ferro Escobar
3. FACULTAD DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES, presentado por los docentes Edgar Sánchez y Vitelio Peñaranda
4. FACULTAD TECNOLÓGICA, presentado por los administrativos Juan González; Henry Abello
5. FACULTAD DE ARTES, presentado por la docente Edna Rocío Méndez
6. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA DE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO – SINTRAUD, presentado por los administrativos Myriam Espitia; y el asesor jurídico externo de SINTRAUD Fabio Rivera
7. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA DE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO SINTRAUD 2007, presentado por el administrativo Henry Abello;

8. DESCRIPCION DE PROPUESTA DE ESTATUTO PERSONAL ADMINISTRATIVO. Presentado por el administrativo Henry Abello y Leonel Cáceres (19 artículos discutidos entre la rectoría y el estamento administrativo).
9. APORTES A BIENESTAR INSTITUCIONAL POR LO TRABAJADO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA, presentado por la estudiante Martha Castellanos
10. PROPUESTA DE ESTATUTO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, presentado por delegado de Bienestar Institucional Francisco Celis; y la Directora de Bienestar Institucional Ximena Parsons
11. PROPUESTA DE ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD ELABORADA POR UN GRUPO DE DOCENTES, presentado por el docente Manuel Flórez Pérez.

4. INTRODUCCIÓN

Esta presentación contempla las propuestas formuladas y consolidadas en la mesa a partir del análisis de la documentación de los Procesos Administrativos, elaboradas por los representantes de los tres estamentos de las Facultades en el Nivel Base, la documentación de la reforma publicada en la WEB, los documentos radicados en Secretaría General y los demás acogidos en la mesa.

En las propuestas consolidadas se muestran las bases conceptuales y teóricas de los aspectos que ajustan y reestructuran los procesos administrativos que deben regir en la Universidad Distrital.

Se contempla la implementación de un modelo administrativo propio, acorde con los objetivos misionales y visionales de la Universidad Distrital, así como de sus Planes institucionales; teniendo presente la autonomía universitaria y todo lo que concierne a ella.

En el estudio y aprobación de las propuestas se tuvo interés en que los procesos administrativos sean visibles y tengan seguimiento, vigilancia y control; y que la rendición de cuentas se haga a la luz del cumplimiento del plan de desarrollo de la Universidad, entre otros.

Debe tenerse en cuenta que en diciembre del 2016 se termina la propuesta del plan decenal de desarrollo de la Universidad Distrital; del 2017 al 2026 debe existir un nuevo plan de desarrollo, al que se deben articular todas éstas propuestas; tareas que deben garantizar la participación de todos los estamentos.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Relación Academia – Administración

La comunidad universitaria percibe desarticulación entre el desarrollo académico y su administración.

El desarrollo académico está limitado y supeditado a los procedimientos administrativos y el manejo del recurso.

La organización, reglamentaciones, disposiciones, procesos y procedimientos establecidos para la administración de la Universidad no han contado con la participación de la comunidad universitaria en su conjunto.

Los procedimientos administrativos obligan a los docentes, coordinaciones y decanos a mentir o maquillar el desarrollo de las actividades académicas para que se “ajusten legalmente” a los procesos administrativos establecidos.

Gran parte de la normatividad, los procesos y los procedimientos establecidos están desactualizados o incluso resultan obsoletos para la agilidad que requiere la actividad académica.

Hay resistencia al cambio de las lógicas procedimentales en lo administrativo; así mismo, hay tendencia a endurecer y homogenizar los procedimientos sin tener en cuenta las transformaciones que se han producido en el ámbito académico.

5.2. La administración de la universidad de cara a su misión

Se observan los siguientes hechos:

La Universidad en su organización está dividida en dos grandes instancias: lo académico y lo administrativo (ver organigrama UD); de esto se deriva la división en dos Vicerrectorías: Académica y Administrativa que no responden completamente a la misión de la universidad en investigación, docencia y extensión.

Los niveles de máxima dirección (Consejo Superior Universitario, Consejo Académico, Consejo de Gestión Institucional y Consejo de Participación Universitaria) y Oficinas asesoras, se dedican casi exclusivamente a lo administrativo.

No es visible la instancia que permite la articulación de la administración con el desarrollo académico (Consejo de Gestión Institucional):

- Aunque está previsto que la Vicerrectoría Administrativa participe en las sesiones del Consejo Académico y los comités de investigación y extensión, esto, por lo general, no se cumple.
- El Consejo de Gestión Institucional, en el que participan directivos docentes y administrativos, está limitado a ser un órgano operativo del Consejo Superior.

Frente a lo señalado, se hacen las siguientes observaciones:

Esta forma de organización promueve que las dependencias administrativas actúen independientemente sin contar con las necesidades académicas.

No resulta lógica esta división teniendo en cuenta la naturaleza y misión de la Universidad que debe tener en el centro de su organización las funciones misionales.

El organigrama permite observar que el desarrollo de las dependencias académicas no están articuladas directamente con el consejo académico como órgano de decisión y están reducidas respecto del conjunto de las dependencias de la universidad. Además se observa, una estructura tan desequilibrada en la que el poder de definición sobre la administración de la Universidad está puesta en instancias cuya composición y funciones son casi exclusivamente administrativas.

5.3. Pertinencia de la administración

No se evidencia interés de la dirección de la Universidad en ajustar los lineamientos administrativos a las necesidades académicas.

En las prácticas administrativas de la Universidad Distrital se han instaurado lógicas que corresponden más a la administración de una empresa, es decir, las decisiones administrativas, por lo general, no tienen en cuenta el marco de relaciones sociales y humanas en el cual se desarrollan las prácticas formativas de la Universidad.

Existe deshumanización de las actividades administrativas cotidianas frente a las comunidades que requieren los servicios de la Universidad.

Los procesos y los procedimientos administrativos carecen de flexibilidad, lo que le dificulta acoger la diversidad de las actividades académicas.

Es un error concebir la extensión como un proceso que debe propender por sus propios recursos físicos y administrativos; esto promueve su proyección como negocio, rompe el vínculo con las facultades y con las demás funciones misionales y desvirtúa la proyección social de la Universidad.

La estructura actual de la extensión y su normatividad restringe la posibilidad de desarrollar proyectos sociales que no den ingresos y que necesiten apoyo de recursos de la

Universidad, como los desarrollados por estudiantes y profesores en ejecución de propuestas de docencia o investigación.

La infraestructura, equipos y recursos que administra el Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico no son adecuados para la investigación en todos los campos de conocimiento que existen en la universidad. Privilegian algunos campos y disciplinas.

Los referentes de investigación de la Universidad están limitados a los lineamientos de Colciencias, lo que disminuye la posibilidad de hacer investigación a las Facultades de Artes y de Ciencias y Educación.

El CIDC está en mora de construir el nicho para el desarrollo de la creación en la Universidad Distrital.

La Universidad carece de políticas de Bienestar Institucional dirigidas a toda la comunidad universitaria sin excepción.

Bienestar debe atender plenamente las necesidades de todos los estamentos de la Universidad en concordancia con la particularidad de cada una de las sedes.

Se requiere que Bienestar asuma lo referente a las políticas de prevención de la deserción estudiantil y la relación y comunicación con los padres de familia.

Se desconoce la organización de Bienestar Institucional y los procedimientos que tiene para la toma de decisiones. Se desconoce cómo gestiona y ejecuta sus recursos.

No ha existido por parte de la Universidad interés suficiente por el lugar de los egresados en su desarrollo. Se carece de políticas y bases de datos organizadas y actualizadas.

5.4. Eficiencia de la administración

Los sistemas actuales de información y comunicación no son suficientemente eficientes para articular y soportar los procesos administrativos.

Los ritmos y criterios de la administración de la Universidad Distrital no están acordes con las exigencias del medio académico nacional e internacional.

La Universidad Distrital no está suficientemente preparada en lo administrativo para la movilidad; hay dificultades también para el desarrollo de la investigación, la creación, la docencia, la innovación y la extensión en diálogo con el mundo.

5.5. Dirección de la universidad

La Universidad tiene una organización administrativa vertical (ver organigrama de la UD) siendo el CSU la máxima instancia de gobierno:

La organización de la Universidad, unida a las funciones estatutariamente establecidas para las instancias y cargos de dirección, hace que se centralice el poder de decisión en el Consejo Superior Universitario.

El Estatuto General de la Universidad Distrital le da al CSU más funciones de las que establece la Ley 30 de 1992.

El Estatuto General hace una interpretación errada de la Ley 30 de 1992 en lo referente a la composición del CSU al incluir un representante adicional del gobierno, desconociendo las sentencias que al respecto se han producido.

La Ley 30 de 1992 viola el principio de autonomía universitaria al negar el derecho de autodeterminación a las comunidades académicas y disponer mecanismos de control de las decisiones internas de las instituciones a través del CSU.

Dentro las funciones que el Estatuto General le establece al CSU no hay ninguna que le asigne responsabilidades relacionadas con la gestión para la ampliación del recurso asignado a la Universidad y con la vigilancia en el cumplimiento de los aportes gubernamentales.

En concordancia con la anterior, el Estatuto General no le establece responsabilidades al CSU respecto a las condiciones para la calidad de los procesos académicos.

En muchos casos los requisitos de los miembros del Consejo Superior y los procedimientos para su elección o designación no son acordes con sus funciones y proyección de la Universidad.

El actuar del CSU en lo referente a las modificaciones constantes de la normatividad y los perfiles de los cargos directivos, y el debilitamiento de la gobernabilidad en rectorías interinas, propicia la inestabilidad de la Universidad.

El Consejo Académico ha perdido progresivamente su lugar de importancia como instancia de dirección académica de la Universidad:

El Estatuto le otorga al CSU varias de las funciones que la comunidad considera que le corresponden al Consejo Académico.

El Consejo Superior Universitario legisla desconociendo al Consejo Académico.

El Consejo Académico ha ido perdiendo su poder de interlocución con el Consejo Superior.

En cuanto al Rector de la Universidad Distrital:

Los requisitos actuales para ejercer la Rectoría y Vicerrectorías no son acordes con la dignidad y responsabilidades de estos cargos y varían según la conveniencia del CSU, entre otras no se ocupa de cuidar que en los encargos de rector por lo menos se cumplan los requisitos mínimos.

La actual estructura y prácticas administrativas de la Universidad Distrital dificultan el desarrollo de plan de trabajo de los rectores, existe dificultad en cuanto a los momentos pertinentes para ejecutar las decisiones respecto del nivel directivo y del nivel ejecutivo.

Gran parte de los perfiles establecidos para los cargos de dirección no son coherentes con las responsabilidades y las funciones asignadas:

Hay cargos que por su naturaleza y funciones deben ser dirigidos por administrativos y, sin embargo, son desempeñados por docentes.

Hay cargos que, por su lugar dentro del organigrama, están proyectados para ser ocupados por administrativos pero requieren la dirección de un docente.

Hay cargos de dirección académica que no están en el organigrama, por lo tanto, no tienen un reconocimiento diferencial, como es el caso de los coordinadores de proyectos curriculares.

Los decanos, coordinadores de proyecto curricular y docentes se ven obligados muchas veces a asumir actividades exclusivamente administrativas; hace falta pensar en apoyos administrativos para esos cargos, de manera que se fortalezca la gestión académica.

En la actualidad hay cargos de dirección que por su naturaleza deben ser ejercidos por docentes. Se propone que la estructura académica contemple claramente las instancias encargadas de la gestión académica diferenciándola de la netamente administrativa, manteniendo la posibilidad a los docentes de asumir labores académico administrativas.

La instancia jurídica está pensada como organismo asesor lo que pone en riesgo a los directivos y no permite que asuman responsabilidades frente a sus conceptos; se ha asumido por parte de la oficina jurídica que todos los conceptos que emiten son en grado de consulta y no son de obligatoria observancia; esta situación es errada en la medida en que es de la carga funcional emitir conceptos para asesorar las diferentes dependencias de la universidad.

5.6. De la planeación de la universidad

La definición de los procesos y procedimientos administrativos no ha contado con la participación de la comunidad universitaria en su conjunto.

La Universidad carece de una planeación articulada y bajo un enfoque común que facilite la coordinación de su gestión.

Los sistemas actuales de información y comunicación no son suficientemente eficientes para servir de base para la planeación.

No hay seguimiento al Plan de Desarrollo Universitario y al PUI:

- Los recursos que se asignan para el desarrollo académico son insuficientes y no corresponden a los esfuerzos de planeación de la comunidad (Plan de Desarrollo, PUI y planes de acción).
- La planeación se realiza con base en las limitaciones del recurso cuando debe hacerse con base en las posibilidades de crecimiento académico.
- En el Estatuto General no aparecen los responsables de la gestión de los recursos para el funcionamiento de la Universidad.
- Hay que modificar la relación que se tiene frente al recurso que aporta el gobierno: su origen son los aportes de los contribuyentes.
- Los informes de los rectores y demás directivos, por lo general, dan cuenta del cumplimiento del plan de gobierno y no tienen en cuenta el Plan de Desarrollo Universitario.

Se carece de un estudio de costos de la implementación de la reforma universitaria.

Se hace la pregunta: ¿De qué manera se puede limitar el margen de maniobra de los directivos para cambiar la destinación original de los recursos para las actividades académicas?

No existe un organismo interno de fiscalización. Se deben implementar las medidas de control para garantizar transparencia y prevenir situaciones de riesgo con entes de control externos.

La estructura actual de la Oficina de Planeación y Control, su organización y prácticas no permiten que la comunidad conozca su labor y resultados.

La Oficina de Planeación y Control no tiene una instancia que le haga seguimiento y evaluación a su desempeño.

5.7. Organización de la Universidad

La actual organización de la Universidad no resuelve de fondo los problemas de la administración. No es la adecuada para que se produzcan los cambios que necesita una nueva organización académica.

La Universidad carece de un modelo de administración.

Hay posiciones distintas frente a los cargos actuales de la Universidad Distrital. Al respecto, está establecida la siguiente organización de cargos:

NIVEL DIRECTIVO	Rector Vicerrectores Decanos	Libre nombramiento y remoción
--------------------	------------------------------------	-------------------------------------

	Secretario General	
NIVEL ASESOR	Jefe de oficina asesora Jurídica Jefe de oficina asesora de Planeación Jefe de oficina asesora de Control Interno Jefe de oficina asesora de Sistemas Jefe de oficina asesora de Asuntos Disciplinarios	Libre nombramiento y remoción
NIVEL EJECUTIVO	Jefe de la Red UDnet Jefe de la oficina de Quejas y Reclamos División de Recursos Financieros (Tesorería, Presupuesto y Contabilidad) División de Recursos Físicos (Compras y Almacén) División de Recursos Humanos Directores de Centros ILUD Bienestar IPAZUD CERI CIDC IDEXUD IEIE	No son de libre nombramiento y remoción
NIVEL PROFESIONAL	Coordinadores de proyecto curricular	LNR No tienen remuneración diferenciada
NIVEL TÉCNICO		LNR
NIVEL OPERATIVO	Secretarias	LNR

5.8. Aspectos operativos de la administración de la universidad

La contratación de expertos nacionales e internacionales, el desarrollo de las prácticas académicas y la gestión de recursos para la movilidad de estudiantes y profesores, entre otros aspectos, tienen una tramitología excesiva que pone frecuentemente en riesgo a los docentes, supervisores y ordenadores de gasto, y desmotivan las iniciativas de proyectos.

El modelo administrativo no promueve lazos de cooperación y solidaridad, sino que estimula la competencia.

La asignación de recursos para los grupos de investigación y las prácticas académicas se convierte en una competencia desigual que no piensa en el mejoramiento general de los procesos académicos de la Universidad.

Se debe resolver la ilegalidad que existe en el proceso de desarrollo de prácticas académicas, en las cuales los profesores de planta asumen dinero a nombre de las prácticas de otros profesores y de los estudiantes.

No se considera equitativo que los profesores de vinculación especial no puedan recibir apoyos para su movilidad y proyectos de investigación.

Las actividades académicas se ven afectadas por aspectos de tipo técnico administrativo, como la instalación de equipos de cómputo, apertura de aulas, etc. Se carece de una instancia que se ocupe de estos asuntos de manera eficiente.

5.9. Sobre la normatividad

Hay una concentración de la aprobación de las normas en el CSU.

Los constantes cambios de la normatividad han creado inestabilidad y riesgo administrativo. Hay incoherencia y contradicciones en la normatividad.

Los estatutos general, académico, docente y estudiantil están desactualizados y no responden a los cambios sociales y culturales (de cara a la inclusión, lo ambiental, la equidad, la diversidad, la participación, la articulación con las comunidades, entre otros).

El estatuto financiero y presupuestal vigente es obsoleto para las exigencias actuales del desarrollo académico y no permite visibilizar el manejo de los recursos por parte de la Universidad.

Se carece de un estatuto administrativo que logre articular las actividades y funciones de esta área con el desarrollo académico de la Universidad y viabilice la evaluación del desempeño del personal administrativo.

Gran parte de los procesos y procedimientos administrativos están desactualizados o no están formalizados y se han instaurado en la práctica sin la suficiente reflexión sobre su pertinencia.

La aplicación de las normas, procesos y procedimientos en muchas ocasiones depende de la interpretación de los directores de las dependencias, generando confusión y retraso en la gestión.

No hay un procedimiento normativo adecuado que defina la selección y/o asignación de cargos administrativos directivos. Por ejemplo, el cambio del perfil del Rector de la Universidad de acuerdo con las conveniencias coyunturales y la elección de directivos con historial de sanciones por parte de los entes de control.

5.10. Sobre las personas que laboran en la universidad

La dirección de la Universidad es responsable de la agudización de la problemática referente a su personal de planta, vinculación especial y contratistas. Sus decisiones han obligado a la Universidad a ampliar su cobertura sin que se den las condiciones adecuadas para ese crecimiento.

La planta de docentes y administrativos es insuficiente para soportar los requerimientos de la gestión académica y administrativa.

La Universidad debe dar solución a la irregularidad de las vinculaciones por resolución y contrataciones, teniendo en cuenta la afectación que esta tiene respecto a los derechos laborales.

La contratación por OPS y CPS se ha convertido en el procedimiento regular de la Universidad cuando debiera ser excepcional. Por las características que tiene al interior de la Universidad, es ilegal, genera inestabilidad al no establecer vínculo oficial con la Universidad y dificulta el seguimiento y mejoramiento de los procesos administrativos.

La universidad debe tener su propio régimen especial de carrera administrativa como ente autónomo universitario.

El personal administrativo tiene resistencia al cambio y reorganización por el temor a que no se salvaguarden sus derechos y sus condiciones de trabajo, así como la estabilidad en la vinculación.

Entre los miembros de la comunidad no hay equidad en cuanto a la participación en la toma de decisiones; particularmente se llama la atención sobre la debida representación de los trabajadores en el CSU y en la elección de rectores.

6. PROPUESTAS APROBADAS EN LA MESA

6.1. Lineamientos Generales

El sentido de la administración en la Universidad Distrital debe facilitar el desarrollo de las dinámicas académicas, de investigación y extensión, propias de la Universidad Distrital.

Se requiere estructurar un modelo de administración, propio para esta universidad, con sistemas de gestión humanizados, ágiles, eficientes y transparentes, que comprendan la naturaleza de la Universidad Distrital centrada en la academia.

Implementar la planeación estratégica con participación de la comunidad universitaria, teniendo en cuenta el corto, mediano y largo plazo.

Es necesario definir el Estatuto General que será producto de este proceso de reforma en la primera fase del nivel Constituyente, para que a partir de allí se actualicen todos los demás estatutos y se creen los faltantes.

Se debe realizar la revisión y actualización de todos los procesos administrativos y financieros de la Universidad Distrital para mayor transparencia y efectividad. Por ejemplo, la unificación de la oficina Red de Datos con la Oficina Asesora de Sistemas, entre otros. Para esto, se requiere actualizar el sistema integrado de gestión.

Se debe tener un estudio de costos de implementación de la Reforma Universitaria.

Implementar la revisión de otros modelos o procesos con otras IES.

6.2. Aportes a la formulación del Estatuto General

La elección de los cargos directivos de la Universidad Distrital debe realizarse bajo criterios de meritocracia acorde a los perfiles de los cargos, en articulación con la democracia que se construya dentro de la comunidad universitaria.

Revisar y ajustar el organigrama general de la Universidad Distrital, para que contenga la estructura organizacional, fruto del proceso de reforma.

Establecer periodos de tiempo definidos para reevaluar la vigencia y pertinencia del organigrama, con la participación de la comunidad universitaria.

Revaluar la figura y las funciones de las Oficinas Asesoras, dado que actualmente están limitadas a asesorar y no se hacen responsables de los procesos y los conceptos que emiten. Revaluar y legalizar cargos que se han creado y que no existen en el organigrama. Ej: oficina de docencia, coordinaciones de carrera.

Revaluar el papel de las vicerrectorías de tal manera que respondan a los principios misionales de la Universidad Distrital.

Revaluar funciones, duración y nombramiento de los integrantes del CSU, en el marco de la autonomía universitaria y sin desconocer las interpretaciones de la ley, hechas por la Corte Constitucional.

Se propone que el CSU no tenga la función de crear los cargos, sino solo de aprobarlos. La creación de cargos debe ser propuesta por el rector previa consulta a la comunidad universitaria.

Se propone que el delegado del Ministerio de Educación Nacional no sea miembro del Consejo Superior de la Universidad Distrital, dado que la representación del gobierno ya está contemplada en el delegado del presidente. Cumplir el artículo 64 de la Ley 30 de 1992 y la sentencia de la Corte Constitucional C 589 de 1997 M.P Carlos Gaviria.

Debe haber un representante de los trabajadores en la composición del CSU.

Debe haber participación del estamento trabajador en la elección del rector.

Que el CSU defina los estatutos de carrera, previa concertación con los miembros de la comunidad universitaria.

Actualizar la reglamentación y estructura de la Oficina Asesora de Planeación y Control, quitándole el carácter que tiene actualmente como eminentemente de asesoría del rector.

Se debe establecer dentro del Estatuto General, la adopción del *Estatuto Administrativo* como política administrativa.

Dentro de las funciones de los cargos directivos se deben comprender:

- asegurar la continuidad al Plan de Desarrollo vigente y rendir cuentas en función de los logros alcanzados sobre el mismo.

Establecer dentro del organigrama un departamento jurídico que garantice la seguridad jurídica de la Universidad Distrital y de sus integrantes; desarrolle procesos de prevención de la corrupción y el clientelismo; entre otros.

Para el cargo de los vicerrectores se deben exigir calidades académicas mínimas de acuerdo a la jerarquía de los cargos, con estudios pos graduales.

Se propone que se incluya como parte de las funciones del Vicerrector Administrativo y Financiero, la articulación efectiva con las instancias académicas.

Nombrar un Coordinador-Gestor Administrativo de Facultad, para fortalecer el rol académico de decanos y coordinadores de carrera, que además esté soportado por una estructura administrativa central.

Definir en el Estatuto General a los responsables de gestionar recursos financieros para el funcionamiento de la Universidad.

6.3. En relación con Investigación y Extensión.

Para asignar recursos a grupos de investigación, no debe haber concurso, sino que se debe partir del principio de cooperación y proyección de la Universidad Distrital.

El Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico debe propender por la construcción y administración de infraestructura, equipos y recursos adecuados para la investigación, en todos los campos de conocimiento que existen en la Universidad Distrital.

Se propone redireccionar el eje misional de la extensión de la Universidad Distrital, reconociendo que la extensión y proyección social es un objetivo misional y proyecto académico de la Universidad.

Se necesita articular todas las actividades que realizan los programas académicos y demás dependencias y que constituyen la proyección social de la Universidad Distrital, incluyendo proyectos que no generan recursos financieros.

Se debe redistribuir el beneficio institucional obtenido por las actividades de extensión.

Debe desarrollarse un eje conductor entre la investigación-docencia-extensión, que articule todo el desarrollo académico de la Universidad Distrital.

Analizar y reevaluar la articulación que tiene la OTRI (Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación), con el CERI y el CIDC.

6.4. En relación con docentes; estudiantes; egresados; administrativos

Es necesario ampliar la planta de docentes y administrativos, y disminuir la cantidad de contrataciones de Orden de Prestación de Servicios y vinculación especial.

Debe desarrollarse un estudio de cargos y funciones para responder a la idea de universidad que se viene estableciendo con el proceso de Reforma Universitaria.

Unificación del Estatuto docente que vincule los diferentes tipos de docentes. Acudiendo a la interpretación de la Corte Constitucional en la que se establece que los docentes de vinculación especial deben tener los mismos derechos que los profesores de planta.

Se propone reglamentar el procedimiento sobre las prácticas académicas, para que quienes realizan la práctica sean directamente los que reciban el recurso, esto teniendo en cuenta a estudiantes y docentes de vinculación especial.

El coordinador de programa académico debe tener un reconocimiento salarial acorde con las funciones de responsabilidad.

Debe existir garantía para que los profesores de Vinculación Especial tengan reconocimiento para su participación en investigación, eventos, ponencias, extensión, etc.

Reglamentar la vinculación de los egresados, definiendo su rol en el desarrollo de la Universidad Distrital. Articulación con los sectores productivos, relación académica con grupos de investigación y proyectos de extensión.

Se debe unificar el estatuto estudiantil y crear el estatuto de egresados.

Crear el estatuto de egresados.

6.5. En relación con Bienestar Institucional

La dirección de la Unidad de Bienestar Institucional debe estar a cargo de un profesional con el perfil adecuado.

En la mesa hay disenso sobre la figura de Bienestar Institucional como una Vicerrectoría o no (se argumenta autonomía financiera pero se cuestiona sobre la razón de ser de las Vicerrectorías). Pero hay consenso en que debe ser una dirección autónoma y transversal.

Se debe modificar su organización para que sea un ente que tome decisiones colegiadamente, que funcione con eficiencia y transparencia, y que atienda plenamente las necesidades de todos los estamentos de la Universidad Distrital en concordancia con la particularidad de cada una de las sedes y/o unidades académicas.

Se deben plantear y desarrollar políticas, programas y planes de acción para su funcionamiento, en concordancia con la vida universitaria.

Se requiere que exista una estructura de interrelación entre la Universidad Distrital, la Alcaldía Mayor y las Alcaldías menores de Bogotá. Que articule los diferentes programas que se dan desde Bienestar Institucional.

Debe ampliar su alcance y cobertura a todos los estamentos en programas como: Deserción estudiantil; Atención Psicosocial; Formación integral del individuo; Prevención; Esparcimiento y Recreación; Permanencia digna en los campus; Jardín – Maternidad – Guardería; Prevención y Promoción de la Salud sexual; Salud física y mental; Salud ocupacional; Salud Pública; Atención a desastres; Beneficios de aseguramiento; Cultura ciudadana; Estrés Laboral y académico; Inteligencia Emocional, Derechos Humanos.

Es necesario manejar un mecanismo de información claro desde Bienestar Institucional que permita conocer todas las estadísticas de los programas que lleva a cabo.

Los espacios deportivos o culturales de la Universidad Distrital no deben estar dispuestos para actividades de terceros.

Debe hacerse un estudio detallado al número de OPS que maneja Bienestar Inst.

6.6. Sobre Modelo de Administración

El Estatuto Administrativo debe contemplar aspectos como: política administrativa; reglamentaciones en procedimientos del manejo del recurso financiero, planeación presupuestal, contratación, formalización laboral, sistemas de gestión administrativos para las diferentes unidades académicas, gestión ambiental, gestión de la seguridad en el trabajo, ética y transparencia, quejas y reclamos, entre otros.

El diseño administrativo debe contemplar tiempos y procesos pertinentes para una gestión óptima, dado que se requiere coherencia entre los procesos administrativos y los tiempos reales de desarrollo de los procesos académicos, de investigación y extensión, que exigen una administración ágil, flexible y que comprenda la diversidad.

Debe plantearse un esquema estructural que garantice la interrelación entre las diferentes vicerrectorías, que construya sinergias y evite la fragmentación, que propicie la articulación entre la comunidad universitaria.

Las actividades administrativas deben ser facilitadores de todas las actividades académicas, liberando a los docentes, coordinadores y decanos de actividades administrativas operativas.

Debe existir coherencia entre el Plan de Acción Anual del presupuesto y las contrataciones relacionadas con el funcionamiento de la Universidad Distrital (papelería e insumos de oficina, materiales para mantenimiento de sedes, servicios de aseo y vigilancia) cuyos tiempos y características deben corresponder a las necesidades de las dependencias y propender por la calidad de la labor de la Universidad.

Se deben garantizar condiciones dignas de desarrollo de todos los estamentos.

Adoptar una forma o sistema de administración del recurso financiero, que sea transparente, ágil y eficiente, que permita que los rubros tengan un manejo claro y se pueda rendir cuentas abiertamente sobre su ejecución.

Realizar auditorías e interventorías para establecer mecanismos de prevención de malos manejos de los recursos.

Se deben ajustar los perfiles de los diferentes cargos de la Universidad Distrital.

Actualizar el estatuto financiero y presupuestal especificando la manera como se administra el presupuesto de la Universidad Distrital.

Hacer cumplir el flujo de caja y la ejecución presupuestal. La organización de la ejecución presupuestal debe partir de la aprobación y asignación de la totalidad de los recursos de funcionamiento desde el inicio del año, a más tardar la tercera semana del mes de enero.

Establecer los mecanismos y procesos de formulación de nuevos cargos en la Universidad Distrital.

La elaboración del presupuesto debe ser desarrollada de manera participativa por todas y cada una de las unidades tanto académicas como administrativas, con representación de todos los estamentos.

El presupuesto debe ser respetado en su ejecución por parte de la administración. La instancia de planeación debe desarrollar una conciliación entre las planeaciones elaboradas por las diferentes unidades para determinar el presupuesto de la Universidad Distrital. A la ejecución de este presupuesto se debe hacer una veeduría de control de manera periódica.

El presupuesto debe corresponder a la ejecución del Plan de Desarrollo de la Universidad Distrital.

Se deben establecer sistemas de información y comunicación, eficaces y efectivos para la toma de decisiones.

Deben crearse mecanismos claros de rendición de cuentas que garanticen la divulgación de inversión y gastos de recursos a partir del Plan de Desarrollo y el PUI.

Actualizar y hacer más efectivos, los mecanismos de control y evaluación del desempeño de todos los funcionarios de la Universidad Distrital, previo aseguramiento de la capacitación adecuada, acorde con el Estatuto de Personal Administrativo que se concertó en este proceso de reforma.

Se debe adquirir infraestructura tecnológica, establecer normatividad y modelos de administración que permitan la inclusión de procesos de educación virtual.

Desde la mesa se proponen dos modelos diferentes de organización administrativa frente a los cuales no hubo consenso:

- 1) Propone un sistema integrado de gestión administrativa en torno a tres componentes: de gestión, de operación y normativo:
 - a. Gestión: Sistema financiero, sistema de planeación, Sistema de control y autoevaluación administrativa.
 - b. Operación: sistema logístico, sistema de operación financiera, sistema talento humano, sistema de bienestar institucional, sistemas de información, sistema de comunicaciones, sistemas de bibliotecas y centros de documentación.
 - c. Normativo: Sistema de secretaría general, sistema legal, sistema marco normativo.
- 2) Propone un modelo de proyección estratégica en torno a tres ejes temáticos: Bienestar Institucional; Cultura Organizacional y Cuadro de mando integral. Estos

tres ejes se articulan de manera institucional a partir de la definición de Procesos (sistemas de integración) y Momentos Críticos (evaluación).

6.7. Sobre estatuto de Personal Administrativo

Es necesario tener un Estatuto de Personal Administrativo que responda al modelo administrativo que se viene planteando.

Diseñar e implementar el propio régimen de la carrera administrativa de la UDFJC, de conformidad con la ley 30 de 1992, régimen especial para los entes autónomos universitarios.

Definir un sistema de concursos que sea acorde a la nueva forma que adquiera la universidad posterior a la reforma. - Debe desarrollarse concurso cerrado o curso concurso para la formalización de la planta de administrativos, salvaguardando los derechos de los actualmente vinculados.

Para la implementación del régimen especial de carrera y del estatuto de personal administrativo se debe definir un plan de transición, en donde se garantice las condiciones y derechos del personal vinculado a la universidad, indistintamente de su tipo de nombramiento, conteniendo aspectos como: Plan de retiro voluntario; Permanencia excepcional en los cargos que se ocupan, etc.

Parágrafo 1: Ese plan de transición se aplicará por una única vez, en función a las necesidades excepcionales de la nueva estructura organizacional.

Inscribir en Carrera Administrativa a los funcionarios provisionales.

Los cargos de Carrera Administrativa Especial no deben ser ocupados por docentes. Esto no significa que se niegue la posibilidad de que docentes asuman cargos académico-administrativos en la Universidad Distrital. El Estatuto Docente otorga derechos para desempeñar cargos administrativos de libre nombramiento y remoción.

Se propone generar el Estatuto de Personal Administrativo a partir de las diferentes propuestas que se vienen trabajando en el estamento de trabajadores, siempre que las definiciones finales estén en armonía con el Estatuto General y la idea de universidad producto de esta reforma.

Se propone que se desarrollen las condiciones mínimas con las que debe contar la Universidad para que se implemente el régimen de salud propio (EPS-IPS), según lo

definido en artículo 57 de la Ley 30 de 1992, la ley 647 de 2000 y las demás leyes que competen.

En la mesa hubo disenso frente a la propuesta de niveles de cargos y definición de la naturaleza de los cargos administrativos y académico-administrativos en la Universidad Distrital, por lo cual presentamos las diferentes posiciones:

Partiendo de la actual organización de cargos

NIVEL DIRECTIVO	Rector Vicerrectores Decanos Secretario General	Libre nombramiento y remoción
NIVEL ASESOR	Jefe de oficina asesora Jurídica Jefe de oficina asesora de Planeación Jefe de oficina asesora de Control Interno Jefe de oficina asesora de Sistemas Jefe de oficina asesora de Asuntos Disciplinarios	Libre nombramiento y remoción
NIVEL EJECUTIVO	Jefe de la Red UDnet Jefe de la oficina de Quejas y Reclamos División de Recursos Financieros (Tesorería, Presupuesto y Contabilidad) División de Recursos Físicos (Compras y Almacén) División de Recursos Humanos Directores de Centros ILUD Bienestar IPAZUD CERI CIDC IDEXUD IEIE	No son de libre nombramiento y remoción
NIVEL PROFESIONAL	Coordinadores de proyecto curricular	LNR No tienen remuneración diferenciada
NIVEL TÉCNICO		LNR
NIVEL OPERATIVO	Secretarias	LNR

Respecto a esta organización, el punto central de las diferencias entre las propuestas está en el tratamiento de los cargos de nivel ejecutivo:

Posición 1. No deben ser cargos de libre nombramiento y remoción y deben tener personal fijo para darle estabilidad administrativa a la Universidad. Adicionalmente, deben ser ejercidos por administrativos, tal y como está establecido.

Posición 2. Deben retirarse de esa categoría los directores de centros y los directivos del ILUD, Bienestar, IPAZUD, CERI, CIDC, IEIE e IDEXUD.

Posición 3. Deben ser cargos de libre nombramiento y remoción como en las demás categorías para dar posibilidad al Rector de definir su equipo de trabajo y evitar el riesgo de paralizar la Universidad.

Posición 4. Deben ser cargos de periodos fijos.

Posición 5. Deben desaparecer de la estructura y pasar a cargos directivos o asesores. Propone que también desaparezcan los cargos operativos para que pasen al nivel asistencial.

Posición 6: para la universidad conviene que los cargos del nivel ejecutivo se mantengan como cargos de carrera y no de libre nombramiento y remoción, dado que en dicho nivel y en esas acciones está el real funcionamiento de ejecución de la universidad.

Frente al disenso la mesa propone: hacer un estudio del marco legal frente a la naturaleza y funciones de los cargos; respetar el principio de favorabilidad de los derechos del personal administrativo; armonizar este estatuto con el estatuto general y la misión de la universidad; analizar y reevaluar la norma acuerdo 005 de 1999 del CSU que establece niveles y naturaleza de cargos; justificar y argumentar el estudio de niveles de cargos en la universidad de cara a la nueva estructuración de la universidad; responder claramente preguntas como ¿Cuáles cargos convienen realmente que sean de libre nombramiento y remoción para que el rector pueda ejecutar un plan de gobierno?, ¿Cuáles cargos convienen que sean a término fijo y con que finalidad?, ¿Cuáles cargos se requiere que sean de planta con el fin de garantizar estabilidad y calidad en el funcionamiento de la universidad?



8. ANEXOS

8.1. RELATORÍAS BASE PARA LA FORMULACIÓN DE DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE LA MESA

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA

REUNION No.1- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 7 de septiembre de 2015.

Asistentes

1. Dora L. Moreno C. – Administrativo
2. Diana Janneth Pérez – Administrativo
3. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo
4. Juan H. González – Administrativo
5. Paola Janneth Corzo Morales – Administrativo
6. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
7. Olga Castiblanco – Docente
8. Oscar David Flórez Cediel – Docente
9. Edmundo Vega – Docente
10. Hugo Manuel Flórez – Docente
11. Edgar Emilio Sánchez - Docente
12. Laura Suárez – Estudiante
13. Daniel Salazar – Estudiante
14. Laura Salazar – Estudiante
15. Lina Marcela Mora – Estudiante
16. Martha C. Castellanos – Estudiante Posgrado

Agenda

Siendo las 4: 15 p.m. se da inicio a la primera reunión de la Mesa de Aspectos Administrativos en la fase de Consolidación con la siguiente agenda:

- 1) Verificación del Quórum
- 2) Nombramiento de Presidente y Relator de la mesa.
- 3) Definición de cronograma de trabajo

Desarrollo de la sesión

1) Se considera que hay quórum deliberatorio y decisorio, una vez que el artículo 6 del reglamento interno del Nivel de Consolidación indica que para el desarrollo de las mesas de trabajo, el quórum mínimo deliberatorio lo conforman el 50% del total de asambleístas y el quórum decisorio lo conforman la mitad mas uno del total del quórum mínimo deliberatorio. En nuestro caso somos un total de 27 asambleístas lo que indica que el 50% mas uno son 16 asambleístas.



2) Se da inicio al proceso de nombramiento de Presidente y Relator para lo cual se llega a que es posible optar por los siguientes mecanismos: postulación, manifestación de voluntades, consenso o votación.

Se postulan al profesor Edgar Sánchez, al administrativo Juan H. González y a la profesora (estudiante de Posgrado) Martha Castellanos. Luego de la deliberación la profesora Martha desiste de la postulación y la mesa acepta nombrar al profesor Edgar Sánchez como presidente titular y al administrativo Juan H. González como Presidente suplente en caso de que el primero deba estar ausente de la sesión.

La profesora Olga Castiblanco se postula como relatora y de igual manera el estudiante Daniel Salazar se postula como Relator suplente en caso de que la primera no pueda estar presente en la sesión, lo cual es aceptado por la mesa.

Se aclara que el Presidente hará parte de la mesa directiva y en conjunto con el Relator representarán la mesa en la sesión plenaria.

3) En primer lugar se acuerda que la mesa se reunirá 3 de 7 días por semana. Para definir el horario de reuniones se escuchan diversas sugerencias desde las conveniencias particulares y finalmente se llega a la decisión de preguntar de manera sistemática por el numero de personas que no tendrían inconveniente en cada una de las jornadas mañana y tarde de los cinco días de la semana, con el fin de adoptar aquellas franjas en la que hay mayor cantidad de participantes sin inconveniente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Día de la semana/Jornada	Mañana	Tarde
Lunes	8	4
Martes	9	4
Miércoles	12	5
Jueves	9	7
Viernes	10	7

En consecuencia se decide adoptar los horarios de Miércoles, Jueves y Viernes en la mañana iniciando a las 8:00 a.m. en la sede de Aduanilla de Paiba.

Se acuerda adicionalmente que dado que son tres días en la semana, lo cual puede ser un inconveniente insalvable en algunas ocasiones se considerará la falla solamente si falta más de una vez en la semana.

Se acuerda iniciar las reuniones el día miércoles 9 de septiembre recordando que como fruto del trabajo se espera producir un diagnostico, una fundamentación y una propuesta de reforma en los aspectos administrativos.

Se termina la sesión siendo las 5: 10 p.m.

Elaborado por: Olga L. Castiblanco A.

Revisado por: Todos los Asambleístas

REUNION No.2- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN



Fecha: 9 de septiembre de 2015.

Asistentes:

17. Dora L. Moreno C. – Administrativo
18. Diana Janneth Pérez – Administrativo
19. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo
20. Juan H. González – Administrativo
21. Paola Janneth Corzo Morales – Administrativo
22. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
23. Olga Castiblanco – Docente
24. Edmundo Vega – Docente
25. Hugo Manuel Flórez – Docente
26. Edgar Emilio Sánchez - Docente
27. Laura Suárez – Estudiante
28. Laura Salazar – Estudiante
29. Martha C. Castellanos – Estudiante Posgrado
30. Ana Mercedes Arrieta- Administrativo
31. Henry Avello Villareal – Administrativo
32. Vitelio Peñaranda- Docente
33. Pablo Chavez- Estudiante

Conversaciones iniciales

Siendo las 8:15 se da inicio a una conversación para decidir si se abre la sesión o no contando con que al momento había 9 asambleístas presentes. Frente a esto algunos asambleístas hicieron la propuesta de iniciar conociéndose y de esperar un poco para iniciar la sesión siendo un poco flexibles, frente a lo cual otros asambleístas manifestaron la importancia de seguir el reglamento en el punto del quórum mínimo deliberatorio.

Simultáneamente se pidió claridad sobre el listado oficial de inscritos con el fin de establecer el número mínimo de asambleístas para deliberar, pero solamente se contaba con la lista entregada por logística, la cual al parecer estaba desactualizada. De igual manera no se contaba con los documentos a ser considerados como insumos validos que serían remitidos por Secretaría General.

Siendo las 9:00 a.m. se completó el quórum de 13 personas que sería el mínimo deliberatorio de acuerdo con la lista entregada y en consecuencia el Presidente declara abierta la sesión, para lo cual se aprueba la siguiente agenda:

Agenda

- 1- Definición de listas oficiales de asambleístas.
- 2- Presentación de asambleístas.
- 3- Socialización del reglamento.
- 4- Inventario de documentos oficiales aportados por la comisión organizadora de reforma.
- 5- Determinación de un plan de trabajo de la mesa.

Desarrollo de la sesión

1) Listas oficiales de asambleístas.

Al no contar con las listas definitivas, se acuerda que el Presidente de la mesa haga la respectiva solicitud a la Secretaría General y Comité Organizador de Reforma.



2) Presentación de asambleístas.

Se procede a escuchar a cada uno de los asambleístas presentes, quienes informan su nombre, su vínculo con la universidad y la trayectoria en el proceso de reforma, entre otros.

3) Socialización del reglamento

Se procede a dar lectura del documento completo de Reglamento

Frente a la lectura surge la necesidad de hacer énfasis en los siguientes aspectos:

- Hay eventos que no se cumplieron de acuerdo con el reglamento, tales como; la entrega de listas oficiales, libro de asistencia y documentos de trabajo, lo cual se manifestará a la mesa directiva.
- El asambleísta Leonel Cáceres anota que algunos apartes del reglamento están mal redactados desde el punto de vista jurídico, tales como las definiciones de conceptos o la ampliación de párrafos.
- Es claro que los documentos sobre los cuales se trabajará son aquellos que remita la Secretaría General y que no podrá ser estudiado ningún documento que no haya sido radicado allí cumpliendo el debido proceso y las fechas estipuladas, de acuerdo con el Artículo 24, párrafos 1 y 2.
- Se eleva consulta a la mesa directiva para que nos indiquen si las sesiones pueden comenzar con menos del 50% del quórum.

4) Varios

- Se procede a dar cumplimiento al reglamento en el nombramiento de la comisión de veeduría de las Actas, frente a lo cual se postulan las asambleístas Laura Salazar y Dora Lucy Moreno.
- Se continuará con la agenda el día 10 de septiembre a las 8 a.m.

Elaborado por:
Olga Castiblanco

Revisado por: Todos los Asambleístas.

REUNION No.3- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 10 de septiembre de 2015.

Asistentes:

34. Dora L. Moreno C. – Administrativo
35. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo
36. Juan H. González – Administrativo
37. Paola Janneth Corzo Morales – Administrativo
38. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
39. Olga Castiblanco – Docente
40. Hugo Manuel Flórez – Docente



41. Edgar Emilio Sánchez - Docente
42. Laura Suárez – Estudiante
43. Lina Marcela Mora - Estudiante
44. Ana Mercedes Arrieta- Administrativo
45. Henry Avello Villareal – Administrativo
46. Vitelio Peñaranda- Docente
47. Daniel Fabricio Salazar - Estudiante
48. Laura Salazar- Estudiante
49. Edmundo Vega Osorio- Docente
50. Pablo Emilio Chavez- Estudiante

Invitados (no están inscritos en la lista oficial)

16. Marlon Herrera - Estudiante
17. Nelcy González Mora - Administrativo
18. Diana Janneth Perez - Administrativo

Conversaciones iniciales

- El presidente presenta la lista oficial del total de asambleístas inscritos al NC que son un total de 204 asambleístas inscritos.

- La asambleísta Myriam Espitia presenta la lista oficial de 22 inscritos a la mesa que ella descargó de la página web de la Universidad, la cual tomamos como referente para definir el quórum mínimo, que sería de 11 asistentes.

- Se manifiesta la inconformidad en el sentido de que esta es la tercera sesión de la mesa y no contamos con la lista definitiva, ni con la secretaría técnica, ni con los documentos que serán estudiados.

Adicionalmente no estamos de acuerdo con que la sala se haya cambiado de lugar de un día para otro, además de que ninguna de las salas es óptima para el desarrollo de las sesiones porque no facilita la proyección del video bean ni permite la organización en mesa redonda.

- Se acuerda que es necesario que a través del Presidente de la mesa se sienta un precedente de que estamos inconforme con los aspectos antes mencionados, ya que de hecho, desde la dirección de la Universidad y la dirección de la reforma se ha incumplido el reglamento en las condiciones de deliberación y funcionamiento de las mesas. Por tanto, se propone emitir un comunicado oficial que de manera seria y contundente exija las garantías que se prometieron para la planeación y organización del desarrollo de la hoja de ruta.

Siendo las 8:40 se da inicio a la sesión una vez cumplido el quórum mínimo y se decide continuar con el punto 4 de la Agenda del día anterior.

Agenda

4. Inventario de documentos oficiales aportados por la comisión organizadora de reforma y la Secretaría General.
5. Determinación de un plan de trabajo de la mesa.

Desarrollo de la sesión

4. *Inventario de documentos oficiales aportados por la comisión organizadora de reforma y la Secretaría General.*



Se da una discusión sobre cuáles son los que vamos a considerar como oficiales y quien sería el encargado de facilitarlos, dado que podríamos descargar algunos desde la página web de la universidad pero no tenemos certeza total de que estos sean todos los que se deben estudiar, además de que algunos de los que se pueden descargar son ilegibles.

Inicialmente se tiene la intención de hacer un sondeo de inventario de los documentos pero se concluye que definitivamente no los tenemos ni en digital ni en impreso.

Se hace la solicitud expresa por parte de algunos asambleístas de contar con los documentos impresos para facilitar la lectura y el trabajo sobre ellos.

Frente a algunos desacuerdos entre integrantes de la mesa se propone que asumamos una actitud de deliberación y de debate desprendidos de las instancias que representamos, dado que este es un espacio de construcción colectiva en una nueva fase, reconociendo que esta es una universidad pública y que este es un escenario de debate público. Debemos tratar de que la mayoría de las personas participen y debemos asumir nuestra responsabilidad de aportar y de ser propositivos.

El presidente pregunta si hay alguien más interesado en asumir la presidencia. El asambleísta Leonel Cáceres manifiesta que no está interesado.

Dado que no tenemos los documentos oficiales se propone continuar con el siguiente punto de la agenda y definir un Plan de trabajo, definiendo unos objetivos, unas metas y unos resultados que esperamos lograr.

5. Determinación de un plan de trabajo de la mesa.

Se revisa el artículo 54 del reglamento que propone los resultados que deberá alcanzar cada mesa, que son:

Diagnóstico crítico

Propuestas

Propuesta de metodología para el nivel siguiente.

También el Artículo 23. Que define los documentos que podrán ser considerados como insumos para el trabajo en la mesa.

Luego de un debate sobre qué documentos abordar y cómo hacerlo, se consolidan dos propuestas para ser sometidas a votación:

1) Organizar sub-mesas para leer los documentos que se citan en el reglamento, teniendo en cuenta que cada mesa estudiará los documentos producidos en las cinco facultades con sus respectivos insumos y también teniendo en cuenta que dentro de los integrantes de cada sub-mesa haya alguien que conozca el proceso de elaboración de dichos documentos. Esta subcomisión trabajaría separada durante dos días de las tres reuniones de la semana y el tercer día de la semana se haría una socialización.

2) Conociendo que en la mesa hay personas que participaron en la elaboración de los documentos en las diferentes facultades, organizar una secuencia de ponencias, para ir discutiendo los documentos en la mesa plena.

Se procede a votar, lo que arroja como resultado que la propuesta uno tiene 4 votos y la mesa 2 tiene 12 votos.

Se procede a definir quien iniciará con las ponencias, para lo cual se propone la asambleísta Olga Castiblanco con el documento elaborado en la Facultad de Ciencias y Educación.



Se discute sobre la metodología que vamos a manejar sabiendo que debemos ir produciendo documentos que respondan a los resultados esperados, que son: diagnóstico crítico, propuestas y metodología de implementación.

Queda como ejercicio para todos, reflexionar sobre cómo vamos a hacer la síntesis de la información para integrarlo y dejarlo en un documento.

Siendo las 11:20 se levanta la sesión con una propuesta de agenda para mañana:

- 1) Definición de metodología de escucha de las ponencias y tratamiento de la información con miras a la consolidación.
- 2) Ponencia de la asambleísta Olga Castiblanco.

Elaborado por:
Olga Castiblanco

Revisado por: Todos los Asambleístas

REUNION No.4- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 11 de septiembre de 2015.

Asistentes:

51. Dora Lucy Moreno C. – Administrativo
52. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo
53. Juan H. González – Administrativo
54. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
55. Olga Castiblanco – Docente
56. Hugo Manuel Flórez – Docente
57. Edgar Emilio Sánchez - Docente
58. Ana Mercedes Arrieta- Administrativo
59. Henry Avello Villareal – Administrativo
60. Vitelio Peñaranda- Administrativo
61. Edmundo Vega Osorio- Docente
62. Lina Marcela Mora- Estudiante
63. Mario Higuera (aparece la firma pero estuvo ausente)
64. Javier Moreno- Estudiante
65. Martha Castellanos- Estudiante Posgrado
66. Daniel Fabricio Salazar. Estudiante

Invitados

67. Nelcy Gonzalez Mora- Administrativo
68. Edna Rocío Méndez Pinzón- Docente (manifiesta que es delegada oficial pero no aparece en la lista que nos reportan para firmas)

Desarrollo de la sesión



Siendo las 9:00 a.m. se da inicio a la sesión una vez cumplido el quórum mínimo.

Se propone aprobar la agenda sugerida en la relatoría anterior, sin embargo el Presidente de la mesa presenta el comunicado vía correo electrónico que envía la mesa directiva, en el cual se cita a reunión a los presidentes de las mesas el día de hoy viernes 11 de septiembre a las 12:00 en la sede de la 40, en la rectoría.

Se pone a consideración el procedimiento a seguir, lo cual da inicio a un debate sobre las implicaciones de esta reunión a la que se cita y se propone reflexionar sobre los aspectos que el Presidente de la mesa deberá llevar a dicha reunión, aspectos como:

1) Debemos solicitar que nos entreguen oficialmente los documentos que tomaremos como insumos para la elaboración del diagnóstico y la propuesta.

2) Esta desorganización es una evidencia de cuan desfasado está en la universidad el desarrollo de procesos académicos frente a los procesos de gestión administrativa. Es un síntoma que ya muestra un diagnóstico de la forma como opera la universidad.

3) Se cuestiona sobre el por qué la representación de los profesores de Vinculación especial es tan pequeña, del mismo modo que no existe representación en las mesas de trabajo por parte de los trabajadores contratados por OPS (Orden de Prestación de Servicios), teniendo en cuenta que son un sector grande de la universidad con 1200 contratistas frente a 247 trabajadores de planta y provisionales.

4) Se propone tratar el primer tema de la agenda que es hacer una propuesta de tratamiento de los documentos, para que el presidente la pueda presentar a la mesa directiva. Frente a este aspecto, se propone discutir sobre una metodología de tratamiento de la información que ofrecerán los documentos que tomaremos como insumos, con el fin de que el presidente pueda ponerlo en consideración en dicha reunión. En este punto no se define nada, pero se habla de que por ejemplo ya fue una decisión que no sesionaremos por Sub-mesas, sino que todos los documentos serán presentados en plenaria a cargo de personas que tengan mayor conocimiento de dichos documentos. Teniendo siempre presente que debemos apuntarle a la producción de un diagnóstico crítico, una formulación de propuestas y una proyección metodológica de implementación de dichas propuestas, lo cual podríamos organizar mediante una matriz conceptual con estos aspectos.

Para la decisión del orden de los documentos a ser presentados, se propone que haya una inscripción con sus respectivos ponentes, los cuales serán básicamente los que fueron producidos en cada una de las facultades, y se defina un tiempo máximo de presentación y un tiempo de debate y análisis de la información.

5) Se debe pedir claridad sobre el significado del término “Alternancia” presente en el Reglamento, dado que dentro de los integrantes de la mesa hay diferentes interpretaciones, tales como: (1) que si el asambleísta se desea retirar de la sesión asume las decisiones tomadas por votación; (2) que cualquier asambleísta puede dejar propuestas o ideas en otras mesas para que sean consideradas, sin el derecho de ir a votar en otras mesas, frente a lo cual se hace la pregunta ¿Es discrecional de la mesa dejar intervenir o no a los proponentes que vienen de otras mesas? frente a lo cual el artículo 10 del reglamento indica que no es posible; (3) que es posible reemplazar la presencia de cualquier asambleísta por otra persona, para que no se tome en cuenta la falla.

Adicionalmente, se pregunta sobre cuál sería el efecto de la Alternancia en términos de firmas, quórum, votación y decisiones, en cualquier caso no estamos de acuerdo en que esta figura se defina como la posibilidad de reemplazar la presencia de los Asambleístas.

6) Hay que llamar la atención sobre la coherencia de la aplicación del reglamento.



7) Se debe solicitar un formato unificado para la presentación de la información consolidada al final de esta fase.

8) Se exige nuevamente el nombramiento de la Secretaría Técnica de la mesa.

Adicionalmente, surgieron varios temas en los que los asambleístas presentaron sus puntos de vista, con el fin de ir resaltando algunos aspectos que deberían ser tratados en la mesa de aspectos administrativos, tanto metodológicos como de conceptualización:

1) Debemos saber que es necesario desarrollar este ejercicio con cuidado, tomando el tiempo requerido, conociendo que somos un grupo con una amplia diversidad de perspectivas y con un cronograma muy ajustado, lo cual nos lleva permanentemente a buscar un equilibrio entre el afán de producir y la producción de propuestas que realmente sean viables para la reforma universitaria.

2) Se pone como ejemplo de diagnóstico crítico, el caso de la planeación y ejecución de la sede de Bosa- El Porvenir, en donde a la fecha de hoy es una inversión que no tiene aún funcionalidad.

3) Uno de los aspectos que impiden que la universidad progrese es la politiquería que hay al interior de la universidad, dado que en la vida cotidiana se observa como domina el poder autoritario que impide la participación en la toma de decisiones. Se plantea la pregunta ¿cómo establecer unos mecanismos en temas administrativos para tener un esquema de normatividad y contratación de la universidad?

4) Se anota que en la sesión número 3 de la mesa, hubo un error en la votación para elegir la metodología de trabajo, ya que se permitió votar a los invitados.

5) Se hace un llamado al respeto mutuo en las intervenciones entre asambleístas, considerando que en esta mesa toda, estamos participando en la misma condición de asambleístas y de sujetos que aportan a la construcción de una propuesta.

6) Se cuestiona si lo que queremos lograr es una Reforma o una Reestructuración universitaria, frente a lo cual se suscita una discusión sobre el significado de estos términos y su impacto en la comprensión de lo que nos proponemos hacer. Para el asambleísta Juan González, dice que se ha llamado Reforma pero que al parecer en la práctica se busca una reestructuración y presenta las definiciones de los dos términos según el diccionario. De igual manera continua la discusión sin llegar a un punto claro dada la ambigüedad de los términos.

Sin embargo, se reflexiona sobre como en cualquier caso lo que se busca es modificar la universidad de manera profunda y no de manera superficial, esta última por ejemplo, dando lugar a que lo que se cambie sea la manera como gobiernan los mismos que siempre han gobernado la universidad, sino que se debe modificar la esencia misma de la manera como se gobierna. En todo caso, el alcance de la reforma lo damos nosotros, porque estamos en este proceso para hacer propuestas a partir de diagnósticos críticos que buscará la mejora de la universidad en múltiples aspectos.

El Profesor Hugo Flórez manifiesta que "De nosotros depende si se logra una reforma o una reestructuración y debemos buscar que independiente de cualquier resultado se garantice el carácter vinculante del proceso."

7) Los asambleístas administrativos informan a la mesa que el estatuto administrativo no va a ser trabajado en estas mesas sino en un conjunto con los trabajadores de manera independiente.

Siendo las 11:20 a.m. se da por terminada la sesión.



Elaborado por:
Olga Castiblanco

Revisado Por: Todos los Asambleístas

REUNION No.5- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 17 de septiembre de 2015.

Asistentes:

1. Hugo Manuel Florez – ASPU
2. Myriam Marleny Espitia - SINTRAUD
3. Dora Lucy Moreno – ASAB
4. Laura Salazar Suárez - Ingeniería
5. Mario Higuera – Ciencias y Educación
6. Henry Abello – Ciencias y Educación
7. Juan H. González – Tecnológica
8. Ana Mercedes Arrieta – ASEPAD
9. Olga Lucia Castiblanco – Ciencias y Educación
10. Edgar Emilio Sánchez Buendía - FAMARENA
11. Edmundo Vega Osorio – Ingeniería
12. Daniel Fabricio Salazar - FAMARENA
13. Vitelio Peñaranda - FAMARENA. Manifiesta que es delegado oficial y ha participado en todas las reuniones pero no se encontraba en la lista entregada por secretaria el día miércoles.
14. Edna Rocío Mendez – ASAB. Manifiesta que es delegado oficial y ha participado en las reuniones pero no se encontraba en la lista entregada por secretaria el día miércoles.

Siendo las 8: 40 am comienza la mesa y luego de haber verificado el quorum se da inicio a la sesión.

Consideraciones Iniciales

En las listas entregadas el día miércoles hay 2 personas que no se encuentran en la mesa, pero que han participado activamente al ser designados oficialmente en sus facultades.

La jornada del día es para la presentación de la ponencia de la Facultad de Ciencias y Educación, definiendo metodológicamente que en la medida en que se desarrollan las ponencias se dará lugar a una serie de rondas de debate de las mismas.

Informe del Presidente sobre los coordinadores de mesa y la primera plenaria.

El tema principal de la reunión en la hora de la mañana radica alrededor de las garantías para los estudiantes y docentes, en donde no se determinó con claridad en que va a consistir dichas garantías pero se genera el compromiso por parte de rectoría y las vicerrectorías de dinamizar todas las garantías



siempre y cuando estén claras las listas de los asamblearios. Situación que será informada posteriormente.

Posterior al receso se aclaran algunos aspectos del calendario notificando los cambios de fechas de las plenarias las cuales serán el viernes 18 y el lunes 21, así mismo se procede al inicio de la presentación de los adelantos de la mesa 1, quienes exponen los desarrollos y definiciones parciales que han tenido, manifestando que el día viernes se dará un debate completo de lo trabajado en la mesa.

Agenda

1. Presentación de Ponencias de Facultades en el orden:
 - a. Ciencias y Educación.
2. Debate
3. Varios

Desarrollo de la sesión

Presentación de las Ponencias

Ponencia:

La profesora Olga Castiblanco es la delegada para exponer la ponencia trabajada en la facultad de Ciencias y Educación.

La profesora procede a entregar a los participantes el impreso del documento que fue producido, el cual se adjunta a esta relatoría.

Su ponencia se organiza a partir de 3 elementos principales:

1. Diagnóstico desde la facultad:

Se desarrolla una caracterización de algunas situaciones cotidianas de la universidad que dan cuenta de las diferencias en entender el proceso de la administración empresarial con el de la administración académica en donde se desarrollan relaciones sociales y no de producción.

Se plantea que la administración Educativa es un campo en el que confluyen disciplinas como las ciencias de la educación, la teoría administrativa en general, la economía, la psicología, la sociología y por lo tanto, los integrantes de la comunidad, deben ser sujetos partícipes de la planeación y no simple objetos consultivos.

Entre otros aspectos.

Marco de fundamentación

Se plantea que La U, debe crecer en su capacidad de auto reconocimiento y valoración de lo que se hace y se puede hacer en nuestro contexto, en donde por ejemplo se piden ritmos de producción que no son acordes con las dinámicas administrativas y académicas de la universidad.

Se debe permitir la posibilidad de articular una perspectiva interdisciplinar en la manera en cómo incluso se participa críticamente en el funcionamiento de la universidad.



Se pone el caso de la perspectiva de internacionalización de la universidad la cual debe ir en relación a la proyección de la universidad como entidad de importancia en el mundo, desde la manera como se construye y divulga el conocimiento, de ahí que debemos estar preparados administrativamente, tanto para la movilidad, como para el desarrollo de investigación, docencia y extensión en dialogo con el mundo.

Entre otros aspectos.

Propuestas

- En primer lugar se requiere re-pensar el sentido de la administración en la universidad, más allá de procesos de control de la asignación de recursos físicos, financieros y humanos, buscando responder a las dinámicas académicas, de investigación y extensión, propias de la universidad.
- Se requiere la humanización de los procesos administrativos y coherencia con los tiempos reales de desarrollo de procesos académicos, de investigación y extensión, que normalmente son más rápidos y requieren de flexibilidad.
- La perspectiva de Administración de la Universidad debe ser acorde con su naturaleza de institución Educativa y no entendida como si fuera un fábrica o una industria.
- 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.
- Es necesario ampliar la planta de docentes y administrativos, y disminuir la cantidad de contrataciones OPS.
- Es necesario actualizar el estatuto estudiantil, de administrativos y docentes, con el fin de responder a la realidad actual y futura, y también esclarecer procesos de contratación y seguimiento real a las funciones, que garanticen la transparencia y la eficiencia.
- La Oficina de Bienestar Universitario, debe modificar su organización para que sea un ente que tome decisiones colegiadamente, que funcione con eficiencia y transparencia, y que atienda plenamente las necesidades de todos los estamentos de la universidad en concordancia con la particularidad de cada una de las sedes.
- El Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico debe propender por la construcción y administración de Infraestructura, equipos y recursos adecuados para la investigación, en todos los campos de conocimiento que existen en la universidad.
- Se propone la modificación del articulado de la PEGAC, con base en los aspectos expuestos anteriormente.
- En conclusión sobre esta parte, requerimos estructurar un modelo de administración, propio para esta universidad, con sistemas de gestión humanizados, ágiles, eficientes y transparentes.



- Un modelo que favorezca el desarrollo de procesos académicos, de investigación y proyección social.

Se propone la modificación de articulado de la PEGAC, respecto a los siguientes elementos:

- 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

TÍTULO II. De la Comunidad Universitaria

• CAPÍTULO I: DOCENTES:

Respecto al tema de docentes, se acepta la mayoría 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.

• 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 deberán formar a los estudiantes para entenderla y poder exigir en el marco del respeto, el desarrollo de actividades académicas de calidad.

• CAPÍTULO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- Respecto a los administrativos, se debe dar una discusión más a fondo sobre 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.
- Se llama la atención sobre la confusión que hay con la concepción de auxiliares y asistentes de laboratorio que se contratan actualmente como OPS, quienes no se consideran trabajadores oficiales.

• 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. (No hay articulado para egresados más allá de su denominación y de algunos descuentos de los que gozan).

- 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.

- **CAPÍTULO V: PENSIONADOS Y JUBILADOS:**

- Los pensionados no tienen representatividad en la Universidad (con reglas claras), 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.

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

- 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 parágrafo sea real, pues hasta el momento no se hace ese vínculo.

Frente a Bienestar:

Nexo entre bienestar y las políticas de gobierno distrital desde la alcaldía y demás órganos distritales. Movilidad, salud, recreación, etc. Debe manejar programas como:

- Permanencia digna
- Jardín
- Salud sexual
- Salud física y mental, con pasantes
- Salud ocupacional
- Atención desastres
- Beneficios aseguramientos
- Cultura ciudadana

Se propone que no sea una vicerrectoría sino una entidad independiente de forma colegiada, con participación de estamentos compuesto así: coordinador de sede de bienestar, director de la oficina y comité de sede (con estamentos).

Gestión Administrativa:



Vicerrectorías una por misión y la administrativa. Existe una extrema dependencia con CSU y rectoría

Planeación:

Ronda de debate y/o comentarios

- Se identifica que se confluye en varios aspectos alrededor de la propuesta elaborada y presentada por la Facultad de Ciencias y Educación

-Frente al tema de Bienestar Institucional se debe tener en cuenta que no solo se debe centrar en los estudiantes sino que debe atender de manera integral a todos los estamentos de la comunidad universitaria.

Por otra parte es importante que Bienestar pase por un proceso de re-conceptualización que determine una manera adecuada de funcionamiento, pues no es simplemente la atención que se da en una oficina sino en el conjunto completo de la concepción de bienestar que debe existir en cualquier escenario de la universidad.

El director de la Oficina de Bienestar no es de libre nombramiento y remoción lo cual hace que por su naturaleza sea un cargo administrativo de carrera allí lleguen personas que no dominan este campo, además de ser uno de los entes con mayores contrataciones OPS, cuyas funciones no son totalmente claras. Nota: por su naturaleza sea un cargo administrativo de carrera.

- **Se pregunta:** ¿porque han tomado el documento producido por la Asamblea Consultiva como principal insumo de análisis?

R/: Porque en el proceso de la Facultad de Ciencias y Educación se desarrollaron 4 paneles previos al trabajo de las mesas con la finalidad de establecer las principales intencionalidades de los anteriores intentos de reforma universitaria y allí se concluyó que el proceso de la Asamblea Consultiva fue uno de los más democráticos de la historia de la universidad y produjo un Proyecto de Estatuto General que se considera como un documento importante a ser consultado. Adicionalmente a esto, en la mesa de la Facultad de Ciencias y Educación se proyectó estudiar otros documentos que no fue posible estudiar por limitaciones de tiempo.

- **En relación a la Oficina de Planeación**, se plantea que la universidad carece estructuralmente de planeación universitaria en todos los escenarios. Se entiende que la universidad tiene un problema de dirección y de diseños de sistemas de administración, lo cual no es responsabilidad de los trabajadores de base, sino de la dirección y gobierno de la universidad que ejercen una administración vertical y muchas veces corrupta.

Falta un modelo administrativo claro, hasta ahora el sistema es a partir de objetivos y en muchas ocasiones esta direccionado principalmente desde la Oficina de Planeación. De ahí que se reitera la necesidad de resaltar la corresponsabilidad entre sujetos y los procesos administrativos que se están desarrollando.

Se debe reconocer el respeto al personal administrativo que ha trabajado en la universidad, resaltando que también hacen esfuerzos para tener el mejor desempeño, a pesar de las condiciones.



Se debe relacionar el papel de los consejos estudiantiles como parte de los procesos administrativos. Así como también, relacionar los procesos de Seguimiento, Control y Vigilancia al Plan de desarrollo. Se menciona de todas formas que este tema debe ser trabajado más en la mesa de democracia.

Es necesario reconocer que en cualquiera de los debates se debe reflexionar la manera en cómo se administra el presupuesto de acuerdo a lo que le es asignado, así como las políticas públicas de educación superior. De ahí que es importante analizar, como alcanzar nuevos fondos, donde se evidencia que hay instancias internacionales. Por otra parte los procesos de seguimiento deben ser replanteados.

Las contrataciones de OPS en comparación de los trabajadores de planta de la universidad son drásticamente diferente, lo que significa que la universidad tiene un enfoque de administración que no posibilita cumplir adecuadamente los elementos misionales de la universidad.

La universidad de forma atomizada ha caído en un proceso de desarticulación que alimenta una problemática estructural en donde no se identifica una planeación estratégica, la cual debe ser construida a partir de un proceso riguroso de participación, en donde acorde a una línea estratégica se pueda continuar los procesos.

Como estamento de trabajadores no se participa en los escenarios de decisión.

- **En relación a los perfiles de los Directivos**, se abre una discusión respecto al hecho de que de acuerdo con algunos assembleístas la administración de la universidad se desarrolla esencialmente por docentes, quienes muchas veces no tienen la formación adecuada para asumir cargos como la Dirección de Bienestar Institucional o la Vicerrectoría Administrativa.

Es importante que no se señale que los profesores han hecho un mal ejercicio de administración sino que existe un proceso de corresponsabilidad en la toma de decisiones y una ausencia de meritocracia para asumir determinados cargos, dado que muchas veces los encargos administrativos son asignados por amistad o clientelismo.

Se manifiesta que existe una tensión entre dos formas de administración la que tiene que ver con la administración académica y la financiera.

Es importante tener en cuenta que el estatuto docente otorga derechos para desempeñar cargos administrativos de libre nombramiento y remoción y por tanto esto no se puede prohibir ni coartar, sin embargo, sería posible regularlo.

La actividad burocrática de la universidad, hace que los cargos de libre nombramiento y remoción son copados por los intereses de quienes llegan a las instancias de decisión.

A partir de la propuesta del assembleísta Henry Quien propone que la Universidad se proyecte hacia la Educación Virtual, específicamente en los programas de pregrado, se discute que:

Se establece que se ponga en el acta para comunicarlo a la mesa número 2 de asuntos académicos que: La universidad tiene que desarrollar de una mayor forma la educación virtual, poniéndose a la altura de otras grandes instituciones del mundo. Por lo tanto estamos en la necesidad de fortalecer



lo que existe y de ampliar la cobertura de la educación virtual. Frente a este tema no hay consenso en la mesa dado que hay assembleístas que consideran que de una parte, al universidad ya está incursionando en este tema al desarrollar los programas de PLANESTIC y la oficina del PAET, pero de otro lado, la educación virtual desescolariza la Educación y disminuye la calidad y el impacto de la misión de la universidad.

Acuerdos sobre presentación para la plenaria

Se define que se generará una estructura de documento para la presentación de la plenaria del lunes que relacione lo trabajado a partir de la ponencia con las intervenciones dadas dentro de la mesa.

3. Varios

Se propone que la agenda de trabajo para la próxima sesión sea:

1. Continuación de las ponencias por facultad, en el siguiente orden:
 - a. Famarena
 - b. Ingenierías
 - c. Tecnológica
 - d. ASAB
2. Designación de los otros documentos pendientes para exponer.

La sesión de la mesa se reanuda el día miércoles 23 de Septiembre.

Siendo las 11:20 am se da por terminada la sesión.

Elaborado por:

Olga Castiblanco

Nicolás Malaver Romero

Revisado por: Todos los Assembleístas

REUNION No.6- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 23 de septiembre de 2015.

Asistentes:

Hugo Manuel Flórez
Myriam Marleny Espitia
Dora Lucy Moreno C.
Mario Higuera
Henry Abello V.
Juan H. González T.
Ana Mercedes Arrieta



Olga Lucia Castiblanco
Paola Janneth Corzo Morales
Douglass Sareamoria
Javier Moreno
Martha C. Castellanos
Laura Salazar Suárez
Edgar Emilio Sánchez Buendía
Edmundo Vega Osorio
Pablo Emilio Chavez Rojas
Vitelio Peñaranda
Daniel Fabricio Salazar
Edna Rocio Mendez

Invitados

Roberto Ferro Escobar
Decano Facultad de Ingeniería

Leonel Cáceres
Fabio Rivera

Agenda:

- 1) Llamado a lista y verificación del quórum
- 2) Presentación de documento elaborado por la Facultad de Ingeniería.
- 3) Presentación del documento elaborado por la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- 4) Varios

Desarrollo de la sesión.

1) Siendo las 8:15 a.m. se da inicio a la sesión luego de verificar el quórum mínimo deliberatorio.

2) Presentación de documento elaborado por la Facultad de Ingeniería.

El Dr. Roberto Ferro Escobar procede a realizar la presentación del documento, de lo cual se presenta una síntesis a continuación, soportado en la presentación como documento adjunto.

El documento presenta inicialmente el Diagnóstico sobre el estado de Aspectos Administrativos en la Universidad y posteriormente las propuestas.

Diagnóstico.

- Hay dicotomía entre lo administrativo y la académico.
- Hay muchos OPS en personal de servicios.
- No hay carrera administrativa y se desperdician recursos humanos.
- La Red UDNNet debe ser mas operativa para tener una gestión transparente.
- Es desgastante que los Decanos deban responder simultáneamente a asuntos académicos y administrativos.



- No existe metodología adecuada en los manuales de funciones de los servidores.
- No hay estatuto administrativo adecuado.
- La contratación de administrativos se da principalmente por clientelismo.
- No hay estímulos ni planes de capacitación para el personal administrativo.

Propuestas

- Se debe modernizar la estructura organizativa.
- Se deben establecer sistemas de información y comunicación, eficaces para la toma de decisiones.
- Debemos articularnos con la mesa de aspectos académicos.
- Se propone aplicar estándares de gestión empresarial, tales como el TOGAF.
- Se debe crear un estatuto administrativo
- Las labores de docentes administrativos se deben restringir al máximo en funciones que corresponde a personas propias de la administración.
- Desligar a la universidad de prácticas clientelistas
- Ejercer un verdadero control al régimen disciplinario al personal.
- Garantizar que representantes del cuerpo administrativo participe en organismos de toma de decisiones.
- Crear una reglamentación y estructura de la Oficina de Planeación y Control.
- Que la oficina de Planeación y Control esté regida por la vicerrectoría administrativa.
- Reevaluar la figura de las Oficinas Asesoras dado que están limitadas a Asesorar y no se hacen responsables de los procesos.
- Revisar los organigramas generales de la Universidad.
- Se propone Consejo de Gestión institucional que incluya al director de investigaciones.
- La articulación se debe lograr en el marco del cumplimiento de los estatutos.
- Fortalecer la oficina de Control Interno.
- Delegar decano para participar en comités de toma de decisiones.
- Crear el estatuto financiero.
- La dirección de la Unidad de Bienestar Institucional debe estar a cargo de un profesional con el perfil adecuado.
- Reevaluar funciones del CSU (duración y nombramiento de sus integrantes)



- Exigir que el CSU publique periódicamente los resultados obtenidos.
- Las unidades académicas deben consultar a la comunidad de estudiantes para la toma de decisiones.
- Ejercer Control e interventoría en el desempeño de labores, así como a los procesos de contratación.

Respecto a la presentación se hicieron las siguientes observaciones.

- Hay acuerdo en que no hay articulación entre las diferentes Oficinas Asesoras. Además se deben revisar las funciones de la Oficina de control Interno dado que cumple funciones que no le corresponden.
- Es necesario establecer reglas claras de contratación de funcionarios administrativos y establecer la carrera administrativa, lo cual atacaría la politiquería y el clientelismo en la Universidad.
- Es necesario revisar el organigrama en función de una crítica al estatuto general y las funciones del CSU. Las Oficinas Asesoras no deben responder a la administración de turno.
- Revisar las funciones de Control Interno ya que la universidad debe tener la capacidad de disciplinar a sus propios funcionarios.
- Se critica la concepción de Universidad como una Empresa, dado que la universidad no tiene clientes sino usuarios internos y externos, porque en la universidad no se compran ni se venden servicios ni derechos, de la misma manera que no esta hecha para producir dividendos ni ofrecer productos. Frente a esto se indica que pensar en arquitectura empresarial no significa necesariamente que se entienda la universidad como una empresa, sino que es un tipo de Organización empresarial en la cual se debe hacer un balance social.

Se propone unificar el lenguaje para describir lo que se desea en la universidad y para esto resulta más pertinente hablar de usuarios que de clientes.

De igual manera se aclara que no se quiere una universidad en caos o en desorden, sino que el estilo de administración no debe estar fundamentado en la imagen de una empresa sino en la imagen de una Universidad que por su naturaleza se diferencia de la empresa que ofrece productos y servicios.

- Se cuestiona la idea de que la Administración esté al servicio de la Academia, dado que en la universidad nadie está para servirle a nadie. Frente a esta crítica se aclara que el significado de la frase es en el sentido de que los procesos administrativos deben soportar y permitir el desarrollo de procesos académicos, por lo tanto no está referido a personas que sirven a otras sino a una estructura administrativa que posibilite la ocurrencia de procesos académicos.
- Se hace un llamado a evitar la estigmatización de las secretarias como funcionarias que siempre hacen las cosas mal.
- La comprensión de las funciones administrativas de cara a la misión y visión de la universidad, permitiría lograr una estructura administrativa al servicio de la academia, en donde, se entiende que todo el mundo debe cumplir sus funciones en la perspectiva de contribuir adecuadamente al desarrollo de la universidad y no en la perspectiva de hacerle favores a otros funcionarios.

Al terminar esta parte de debate sobre el documento presentado por la Facultad de Ingeniería se acuerdo intensificar las jornadas de trabajo, de la siguiente manera:



Miércoles de 8 a.m. a 12

Jueves y viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

3) Presentación del documento elaborado por la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

El Profesor Vitelio Peñaranda procede a realizar la presentación, apoyado por el profesor Edgar Sánchez.

En el documento se hacen los siguientes planteamientos, presentados de manera sintética:

- Se debe tener un estudio de costos de la reforma.
- Se debe aprobar la Reingeniería de procesos administrativos, para mayor transparencia y eficiencia.
- Determinar claramente la misión y visión de aspectos administrativos, separándolos de los aspectos académicos, para lo cual se deben excluir a estudiantes y docentes de desarrollar labores administrativas.
- Llevar a cabo una planeación estratégica (para dónde va la universidad a corto, mediano y largo plazo), estableciendo indicadores de gestión, en donde no solo se mide producción sino que se miden las funciones de los empleados tanto en lo administrativo como en lo académico.
- Manejo de presupuesto por medio de fiducias.
- Se propone nombrar Coordinador Administrativo de Sede, para descargar al Decano de actividades que no sean estrictamente académicas, pero que además este soportado por una estructura administrativa central.
- Se debe resolver la ilegalidad que existe en el proceso de desarrollo de prácticas académicas, en donde un profesor de planta debe asumir dinero a nombre de otro profesor o de estudiantes.
- Implementar el Benchmarking.
- Ver el mejoramiento continuo.
- Realizar auditorías e interventorías para establecer mecanismos de prevención.
- El coordinador del Proyecto Curricular debe ser un docente con un salario diferenciado.
- Divulgación de inversión y gastos de recursos.
- El proceso de extensión deben propender por sus propios recursos físicos y administrativos. -> Viernes 2 /Oct
- Articular la producción científica de la universidad.
- El presupuesto debe ser ejecutado mes a mes.
- Se debe hacer una rendición de cuentas de la gestión frente al Plan de Desarrollo de la Universidad. Debe haber coherencia entre el plan de desarrollo y la rendición de cuentas.
- Bienestar debe responder a problemas de deserción, drogadicción, orientación y otros que contribuyan al desarrollo integral de las personas. Debe tener políticas, programas y planes de acción.



- Creación de asociación de padres de familia.
- Debe ser ampliado el número de profesores de planta.
- El rector debe nombrarse mediante elección popular.
- Debe haber escalamiento y mejoramiento de los sueldos del personal administrativo.
- Cada rector que llegue debe dar continuidad al Plan de Desarrollo y no partir de cero cada vez.
- No hay recursos para investigación ni procesos que sean eficientes y faciliten la investigación.
- Se debe contar el año de prueba como antigüedad para el año sabático.
- ¿cuál es el piso jurídico que tiene la universidad con tanta normatividad y tanta reglamentación que se saca a diario?
- Las actividades académicas no se deben retrasar por aspectos de tipo técnico administrativo, como la instalación de equipos de cómputo, apertura de aulas, etc.
- El personal administrativo es víctima de la mala organización administrativa.

Respecto a la presentación se hicieron las siguientes observaciones.

- Las propuestas son oportunas en tanto proyectan la mejora de varios aspectos en la universidad.
- Se debe rescatar la presencialidad que han logrado hoy algunas de las oficinas como la de quejas y reclamos.
- En una política de transición de la universidad se deben respetar la antigüedad y experticia de los funcionarios administrativos, por ejemplo, mediante la figura de curso-concurso, u otros.
- Se resalta la necesidad de saber cuánto cuesta la reforma universitaria en términos de contratación de administrativos y docentes.
- La ley 30 permite la contratación de un control fiscal, se puede contratar auditoría e interventoría, que no implica abandonar el autocontrol.
- Se debe tener cuidado con la idea de control previo dado que se confundió con la función de co-gobernar y se ha determinado como inconstitucional. Lo que no significa que no exista la prevención del riesgo y el acompañamiento en las dependencias.
- Debe existir el Manual de procesos, responsabilidades y roles específicos.
- La UD tiene altísimas fortalezas que no se pueden desarrollar plenamente por causa de la mala planeación.
- Se pregunta ¿La reingeniería mejora procesos para ser más ágiles pero además disminuye el personal que trabaja para esos procesos? Rta. No necesariamente, se trata es de reevaluar procesos y funciones, de modo que puede que para un proceso puede que sobre o falte personal.



- La UD no tiene capacidad de absorción de los estudios doctorales o trabajos de investigación que hacen sus docentes en el exterior, por causa de la desorganización académica y la falta de infraestructura.

La asambleísta Martha Castellanos socializa la producción del libro que se acaba de publicar desde la Oficina de Bienestar, en donde se analiza la deserción estudiantil, en donde también se hacen sugerencias de políticas para la Oficina de Bienestar Institucional y se resalta su deber de atender integralmente a toda la comunidad.

- se propone que todos los sistemas de información de la universidad y las estructuras que las soportan estén articuladas en una sola entidad.

Se propone definir los documentos que serán estudiados el día jueves 23 de septiembre, a lo cual se invita a que haya responsables de socializar los documentos que están en la página oficial de la reforma.

Se invita a los asambleístas administrativos para que socialicen la propuesta de estatuto de personal administrativo.

- Algunos administrativos indican que el estatuto en el que se viene trabajando con respaldo del CSU, va a ser el documento oficial que se va a presentar en la fase cumbre ya que no consideran pertinente que sea sometido a modificaciones por parte de profesores y estudiantes, dado que es un documento cuya construcción inició antes de iniciar el proceso de reforma y contiene aspectos propios del personal administrativo, que además ha sido estudiado por abogados conocedores del tema.

Se hace claridad en que esta mesa de trabajo no es instancia de aprobación o reprobación de documentos ni de articulado, sino que la función primordial es consolidar las ideas que se produjeron desde diferentes unidades para la formulación de propuestas de reforma, por lo tanto es necesario considerar la mayor cantidad de documentos producidos por la comunidad y que contribuyan al debate.

Luego de verificar que existen colgados en la página web de la reforma, al menos dos documentos más que tratan sobre estatuto de personal administrativo, se llega a la conclusión de que serán presentados los siguientes documentos:

- 1) Facultad tecnológica
- 2) Facultad de Artes: ASAB
- 3) Estatuto General – Hugo Manuel; LEONEL CACERES
- 4) Documento de SINTRAUD- Myriam Espitia- Henry Abello.
- 5) Propuesta de estatuto de Bienestar Institucional- Bienestar Institucional.
- 6) Propuesta desde ingeniería para Bienestar Institucional: Martha Castellanos
- 7) Propuesta de Estatuto General – Manuel Flórez (Ciencias y Educación)

Se finaliza colocando dos inquietudes frente a la presentación del documento de la FAMARENA, dejando claro que continuará el debate el día de mañana.

- Los aspectos ambientales y el sistema MP4 deben estar presentes en la perspectiva administrativa.

- La planeación estratégica debe permitir la flexibilidad curricular y debe admitir la diversidad y la pluralidad curricular.

Siendo las 12:15 se da por terminada la sesión.



Elaborado por:
Olga Castiblanco

Revisado por: Todos los Asambleístas.

REUNION No.7- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 24 de septiembre de 2015.

Asistentes:

1. Hugo Manuel Flórez
2. Lina Marcela Mora
3. Myriam Marleny Espitia
4. Dora Lucy Moreno C.
5. Mario Higuera
6. Henry Abello V.
7. Juan H. Gonzalez T.
8. Ana Mercedes Arrieta
9. Olga Lucia Castiblanco
10. Paola Janneth Corzo Morales
11. Douglass Sareamoria
12. Javier Moreno
13. Martha C. Castellanos
14. Laura Salazar Suárez
15. Edgar Emilio Sánchez Buendía
16. Edmundo Vega Osorio
17. Laura Andrea Suárez Infante
18. Pablo Emilio Chávez Rojas
19. Vitelio Peñaranda
20. Edna Rocío Méndez
21. Leonel Cáceres

Invitados:

- Rector Carlos Javier Mosquera.
- Administrativo Pedro Duarte.
- Docente Javier Villamil
- Estudiante Laura Vanesa Martínez Peña
- Administrativo Nelcy Gonzalez

Agenda:

- 1) Llamado a lista y verificación del quórum
- 2) Presentación del documento de la facultad Tecnológica a cargo de los Administrativos Henry Abello y Juan Hilder González
- 3) Presentación del documento de la facultad de Artes a cargo de la docente Edna Rocío Méndez
- 4) Exposición Estatuto General Actual de la Universidad a cargo del Docente Hugo Manuel Flórez.
- 5) Presentación del documento: Antecedentes para la elaboración del estatuto del personal administrativo a cargo de la administrativa Myriam Espitia.



- 6) Propuesta de Estatutos de Bienestar Institucional a cargo de Martha Castellanos.
- 7) Modelos de Estatuto de personal administrativo y docente del MEN.
- 8) propuesta de Estatuto general por la administración actual de la universidad.

Desarrollo de la Sesión

1) Siendo las 8:35 a.m. se da inicio a la sesión luego de verificar el quórum mínimo deliberatorio.

4) Presentación de documento elaborado por la Facultad de Tecnológica.

El contenido de la presentación power point se encuentra como anexo a esta relatoria.

Se propone un sistema de gestión integrado que entienda la institución como un conjunto.

Se define que la finalidad de la institución educativa es atender a la población basándose en dos pilares fundamentales que son la académica y la administración, los cuales deben velar por la calidad administrativa y la excelencia académica. Bajo esta estructura se establece el modelo administrativo, pensando una universidad que propenda por el mejor servicio.

Las mejoras al Sistema Administrativo deben empezar en el máximo nivel jerárquico de la administración en la universidad y debe ir acompañado de un cambio en la cultura y las maneras de entender la funcionalidad del sistema administrativo, de modo que todas las personas que forman la organización, se deben comprometer con el desarrollo de sus funciones de manera honesta, porque de lo contrario ninguna estructura será la mejor. Partiendo de la base de que el funcionario público tiene características particulares ya que se debe a lo público y debe tener honestidad y compromiso.

El diagnóstico se presenta con base en un cuadro que especifican 35 síntomas de fallas en el sistema administrativo, seguido de una columna que indica el aspecto administrativo involucrado y el sistema de gestión para el mejoramiento. Estos síntomas se presentan en campos como: Talento Humano, Extensión, Financiera, normatividad, logística, Bienestar, Gestión. Ver Anexo 2.

Como propuestas generales se plantea que:

- Se debería tener por ejemplo, comunicación por intranet entre las diferentes estancias administrativas, con el fin de reducir el número de operaciones por cada solicitud.
- Se deben integrar y fortalecer los sistemas de información de la UD.
- Con base en la matriz de diagnóstico, se propone un esquema de sistema de Gestión Académico-Administrativo de la UD, en donde no se habla de que la administración debe estar al servicio de la Academia sino de que el sistema administrativo y académico deben estar articulados.
- Se propone hacer la analogía entre la relación cliente-producto en una administración empresarial con la relación usuario-servicio en una institución educativa.
- Se presenta un esquema indicando el rol de la Academia, con ejes como: docencia, investigación, extensión, y estudiante. Estos roles se encuentran encerrados dentro de un círculo que representa la gestión administrativa y fuera del círculo se encuentra la relación con la Sociedad.
- Se propone adoptar una estructura funcional con gestión estratégica, en donde haya Rectoría, Vicerrectorías, Decanaturas, Programas, Institutos, Escuelas de Pensamiento y cuyas direcciones estén compuestas por consejos como entes colegiados.



- Se propone un esquema de Modelo de Operación por Procesos, en donde habrían cuatro macro-procesos de Planeación y Control:

1. Estratégicos
2. Misionales
3. Apoyo
4. Evaluación y control

- Se propone un Modelo de sistema de gestión administrativa con base en tres componentes:

1. Componente de gestión que debe orientar el sistema financiero, sistema de planeación, sistema control, evaluación y autoevaluación administrativa;

2. Componente de operación que orienta el sistema de operación financiera, el sistema de talento humano, sistema logístico, sistema de bienestar, sistema de información, sistema de comunicaciones, sistema de bibliotecas y centros de documentación.

3. Componente normativo que orienta la aplicación de normatividad así como su permanente actualización, además de planificar un cronograma integrando el componente normativo el sistema de Secretaría General, el sistema legal, el marco normativo y se preocupe de proteger a la universidad de la corrupción y la ineficiencia. Además debe atender a la coherencia entre los diferentes estatutos: Académico, Estudiantil, Docente, Administrativo y otros.

Se propone que la administración soporte toda la actividad misional de la universidad. De este modo, se sugiere que el Vicerrector administrativo tenga perfil profesional en administración pero que además sea un intérprete de la academia.

La universidad no trasciende fronteras porque no estamos preparados para ello y por tanto es necesario reformar la estructura orgánica de la Universidad. Se cuestiona por ejemplo, que se elaboren estatutos de manera desarticulada.

- Se propone que la UD cuente con un portafolio de servicios a la comunidad.

- Con el fin de aclarar la formulación que se hizo en la Plenaria anterior, sobre las acciones paralelas a la reforma por parte del CSU, para la elaboración de un estatuto de personal Administrativo, se apunta que este es un documento que debe formar parte del Estatuto Administrativo, ya que este último debe tener componentes como disposiciones de sistemas de gestión administrativo, de personal administrativo, del sistema de contratación, del sistema manejo financiero y presupuesto, del sistema de seguridad del trabajo, del sistema documental, del sistema PIGA, del sistema bienestar universitario, entre otros.

De modo que se están haciendo avances en una de sus partes para tener un documento base del mismo modo como ya se aprobó este año el estatuto de contratación en el acuerdo 03 de 2015 y se modificaron aspectos en la normatividad sobre evaluación y procesos.

Como consideraciones finales se plantea que:

- La función administrativa debe soportar la función académica

- Se debe reconocer la antigüedad de los funcionarios en cualquier contratación de planta. Es decir, frente a un proceso de reforma no se deben vulnerar los derechos de los trabajadores y debe existir un plan de transición.

- Se debe modificar la relación 70 /30 que existe hoy entre el personal de vinculación especial, versus el personal de planta.



- Debe existir un mejoramiento profesional continuo
- Se deben definir roles específicos y particulares con un sentido de corresponsabilidad,
- El sistema integrado de Gestión propuesto busca la excelencia académica y la calidad de la gestión administrativa.
- Se deben regular situaciones particulares como el hecho de que algunos administrativos ejerzan la docencia dentro de sus jornadas laborales como funcionarios administrativos y de igual manera se debe controlar el hecho de que algunos docentes abandonen sus formaciones académicas para ejercer funciones administrativas.

COMENTARIOS Y DISCUSIÓN

- No se puede prohibir el derecho de los docentes al área administrativa. Si bien unos procesos administrativos requieren de conocimientos específicos de administración, otros requieren de conocimientos y criterios creados desde la academia, por ejemplo, la definición de perfiles de personal docente debe estar a cargo de decanos y coordinadores de carrera quienes tienen amplio conocimiento sobre el tema.
- Se llama la atención sobre el significado de la palabra “servir”, la cual no debe ser entendida en sentido peyorativo sino por el contrario en el sentido positivo de prestar un servicio.
- Se llama la atención en que la Universidad no es una empresa y por tanto no sería conveniente funcionar en torno a un portafolio de servicios dado que la universidad lo que ofrece es la garantía del derecho a la educación, lo cual es diferente a entender la función que cumple la oficina de Extensión, cuyo propósito es específico de relacionarse con la Sociedad a partir del desarrollo de proyectos en donde pueden prestarse servicios específicos o no.
- Se llama la atención sobre el significado de que estemos en “Modo Reforma” y el impacto en la reforma, que puede tener el hecho de que se esté construyendo un estatuto de Personal Administrativo de manera previa a la definición del Estatuto General y del Estatuto Administrativo.

En este momento se aprovecha la presencia del señor rector Carlos Javier Mosquera para formularle la pregunta sobre este último aspecto.

El Rector informa que todo lo que se proponga en este proceso de reforma será considerado por el CSU al momento de decidir sobre el documento final, teniendo como puente de comunicación entre el CSU y la comunidad a la comisión de redacción de reforma, pero aclara que la participación de la comunidad deberá ser protagónica. En todo caso la idea es hacer una reforma estructural que oriente el devenir de la universidad.

Informa que en este momento existe una necesidad de articular, lo que la universidad se propone en términos de Acreditación Institucional con lo que se propone en la reforma, de modo que debe estar correlacionada una reforma Académica, Administrativa y Financiera.

El rector se pregunta ¿qué es lo prioritario? Dado que no tenemos tiempo para trabajar todos los estatutos que se requieren para garantizar la acreditación, por lo tanto debemos en primer lugar organizar el marco jurídico de la UD a través del estatuto general. Allí estaría el marco general y de ahí se derivan cosas como el estatuto de contratación o los estatutos que ya se vienen trabajando. El rector indica que en este momento es un obstáculo no contar con un estatuto de personal administrativo.



La asambleísta Olga pregunta al rector ¿qué pasa si el estatuto de personal administrativo que se está elaborando ya en un espacio diferente al de reforma, llega a entrar en tensión o incoherencia con el estatuto general que se planea definir dentro del marco de la reforma? ¿El CSU modificará la propuesta de estatuto general consensuada en la reforma para que atienda a lo planteado por los trabajadores en un espacio paralelo?

El rector indica que la idea es que no entren en contradicción y que de todos modos cualquier modificación al estatuto general deberá consultarse con la comunidad.

Sin embargo, indica que hay necesidad apremiante de tener un estatuto de personal administrativo, dado que hace mucho tiempo que no se revisa, que por ejemplo combine meritocracia con democracia, que defina por ejemplo condiciones mínimas para ser decano o para ser rector indicando mecanismos de participación en la elección, méritos académicos, periodos fijos, entre otros. Esto debe ir de la mano con la consecución de recursos y el ajuste presupuestal y financiero. Insiste en que en este momento para avanzar en el proceso de acreditación no tenemos nada en personal administrativo y se requiere con urgencia.

La asambleísta Ana Mercedes pregunta ¿dado que el estatuto de personal administrativo está en la hoja de ruta, esto significa que debe ser considerado en esta mesa de trabajo para ser estudiado artículo por artículo? ¿O debemos tratarlo de manera informativa?

El Rector indica que dada la metodología adoptada en el reglamento de la reforma y considerando que esta es una fase de consolidación de documentos no sería conveniente producir articulado ya que esto sería lo que se debe hacer en la fase de cumbre y por tanto se deberían trabajar los análisis de la propuesta en general, pero que es necesario que logremos reglamentaciones que sean marcos jurídicos estables para la UD.

Invita a revisar la secuencia de las cuatro fases: 1.sensibilización, 2. nivel base, 3.consolidación y escucha de propuestas, y 4. depuración de las propuestas unificadas o las más importantes para que entren en el debate final y a partir de allí se construyan los estatutos.

La asambleísta Olga pregunta al rector ¿Qué pasa si al aprobar un estatuto administrativo antes del estatuto general se comprometen recursos de la universidad que luego se van a requerir en la reforma?

El Rector indica que el CSU no puede aprobar nada por ahora porque sería ilógico en este momento aprobar un estatuto cuando está pendiente formular el estatuto general, sin embargo indica que se ha venido adelantando un proceso con los trabajadores para hablar del estatuto de personal administrativo, en donde se discute el marco jurídico, mecanismos de contratación, etc. con el ánimo de no arrancar de cero y partir de una propuesta que deberá ser revisada y ajustada, con el consenso de este grupo de delegados.

El Rector aclara que como rector no tiene delegados sino que es a través de CSU y de Consejo Académico que se está participando en las mesas.

El asambleísta Juan González, recuerda que la citación a trabajadores se hizo desde la Secretaría General de la Universidad en donde hay abogados que han sido delegados por el rector para asesorar la formulación del estatuto de personal administrativo, y que se realizó una reunión general de trabajadores en donde se organizaron sub-mesas temáticas que actualmente están trabajando.

El señor rector se retira de la reunión y se da continuación a las observaciones sobre la presentación de la Facultad Tecnológica.



Se valora el ejercicio propuesto en donde se imagina a la Universidad como un todo y se propone un sistema de gestión, sin embargo se hace énfasis en que la Educación no es un servicio sino un derecho de todo ciudadano y debemos ser conscientes de que la razón de ser de la UD es permitir que ese derecho se garantice, por lo cual existe en tanto ente educativo y no en tanto ente administrativo, lo cual no significa que para su desarrollo se requiera o no se requiera de una estructura administrativa.

Se recalca la importancia de definir la perspectiva desde la cual se requiere entender la existencia de la universidad y su funcionamiento pues en esta fase de Consolidación de la reforma vamos a definir criterios que orienten la toma de decisiones sobre una nueva estructura académica y administrativa.

Se llama la atención sobre la definición e intencionalidad de la Planeación Estratégica en el sentido de que debe garantizar que se comprenderá la flexibilidad curricular y la flexibilidad y capacidad de adaptación de procesos para responder a dinámicas internacionales cambiantes.

Se recalca que no debemos entender a los estudiantes como clientes sino como beneficiarios de un derecho lo cual necesariamente caracteriza un tipo de relación entre el personal docente y administrativo con los estudiantes.

Se marca la importancia de concretar todas estas ideas en una propuesta de Estatuto General, ya que allí debe quedar contenida la definición y diferenciación de los roles del personal administrativo. En donde por ejemplo los roles de los profesores administrativos deben estar bien caracterizados para que se desarrolle su ejercicio permitiendo el derecho a la carrera administrativa. De igual manera deben quedar claro cuáles son los cargos de libre nombramiento y remoción con su respectiva justificación en beneficio de la eficiencia y la transparencia en la universidad.

Se denuncia el hecho de que en la UD no se ha contado con un estudio estructural para saber cuáles son las necesidades de personal que vayan a suplir las diferentes dependencias, con el fin de saber realmente cual es la cantidad de personal de planta que se requiere en la universidad. Aun cuando se informa que hubo una persona contratada para hacer este estudio, cuyos resultados fueron presentados públicamente. Algunos administrativos manifiestan que muchas dependencias de la universidad no fueron objeto de dicho estudio. Por ejemplo, hoy se dice que se necesitan alrededor de 800 trabajadores, pero no es claro de dónde sale ese número, porque este debió obedecer a una evaluación de funciones y estudio de cargas y perfiles, lo cual no ha ocurrido en todos las facultades.

Se resalta la necesidad de garantizar la participación de los administrativos en los órganos de decisión de la universidad.

Es necesario que se defina lo que se entiende por autonomía universitaria, ya que suele ser utilizada desde múltiples perspectivas y en ocasiones se convierte en un comodín que justifica conductas irregulares en la universidad.

Se propone que en esta fase entren y sean estudiadas todas las propuestas de la comunidad universitaria, ya que no resulta conveniente que lleguen documentos elaborados fuera del proceso de reforma a la siguiente fase de Cumbre, porque pueden aparecer perspectivas que no son coherentes con la idea de universidad que se está pensado.

Por ejemplo, si se está pensando en un modelo de administración que si bien no deje a todo el mundo feliz, al menos cobije a la mayor parte de intencionalidades y la generalidad de la universidad que oriente luego los diseños particulares de estatutos, así como deben orientar el diseño de políticas.



Es necesario refinar el marco conceptual del lenguaje con el cual se describen las características de la universidad, ya que no es una simple cuestión semántica, sino que el significado de las palabras está asociado a políticas y perspectiva. Por ejemplo, si hablamos de clientes, usuarios o beneficiarios de un servicio, si pensamos que la universidad debe auto gestionar más recursos financiero o exigir más apoyo del estado, si exigimos la gratuidad para los estudiantes, si entendemos la educación como un servicio o como un derecho, si imaginamos que la administración soporta la academia o que la academia funciona en torno a una estructura administrativa, etc. La ley 30, por ejemplo organiza el servicio público de Educación Superior, por lo tanto somos institución pública que tiene la intención de prestar el servicio de la educación teniendo la administración como soporte. Pero efectivamente hay una diferencia entre derecho y servicio. Si entendemos la Educación como un derecho constitucional, entonces el servicio que presta la universidad puede ser entendido como un dispositivo técnico a través del cual se materializa la garantía del derecho a la educación.

Se indica que la rigidez de los procesos administrativos en la UD, es porque se establecen procesos de manera caprichosa dependiendo quien esté a cargo de la dependencia, y por lo tanto se requiere que exista planeación estratégica que defina procesos acordes con las necesidades.

Se cuestiona el hecho de que aún con planeación estratégica, se corre el riesgo de ser rígido al no tener capacidad de adaptación ágil a la necesidad de que se desarrollen procesos que no están contemplados en tal planeación, y que se requerirían por ejemplo, para establecer convenios con entidades internacionales o para aplicar a proyectos de cooperación con universidades que tienen culturas administrativas diferentes y más ágiles.

Frente a lo anterior se indica que debe elaborarse una planeación estratégica que sea cambiante y que parta de la base de la confianza y la participación de la comunidad en la toma de decisiones.

5) Presentación del documento elaborado por la Facultad de Artes.

La presentación power point se presenta como Anexo a esta Relatoría.

Como aspectos generales se indica que:

- Dada la tensión evidente entre los procesos administrativos y académicos, se propone que la administración debe posibilitar y facilitar la puesta en marcha de los procesos académicos.

No debe haber esa diferenciación entre lo puramente académico y lo puramente administrativo. Debe haber una *complementariedad* entre la administración y la gestión académica, siendo este último elemento articulador e integrador de todos los componentes de la actividad académica. La pregunta central en relación con los asuntos administrativos universitarios es ¿cuál es modelo de administración mejor y más conveniente en el contexto de la educación superior?

- El sistema administrativo debe permitir mayor proyección y previsión, manejo organizado, orientación hacia el servicio de la sociedad, rigor, control, evaluación y procesos de mejoramiento continuo adaptables a diferentes exigencias de manera ágil y efectiva, evitando al máximo la improvisación.

- La administración debe agenciar nuevas relaciones con el conocimiento, el cual a su vez debe buscar la creación de nuevo conocimiento con miras a resolver problemas reales de la sociedad, pero siempre partiendo de los aspectos misionales de la universidad.

En relación al Diagnóstico se indican aspectos a mejorar tales como:

- Superar la Rigidez del sistema de administración y gestión, así como la desactualización de los procesos y los procedimientos relacionados con la gestión y la administración, lo cual implica por



ejemplo, construir sinergias entre lo académico (propio de la naturaleza de la universidad) y lo administrativo (con su natural racionalidad): propiciar una cultura más dialógica, que teja redes y alianzas que potencien el desarrollo de la institución y de su comunidad. Actualmente, por ejemplo, el sistema obliga a las coordinaciones a mentir o maquillar el desarrollo de actividades académicas para que se “ajusten legalmente” a los procesos administrativos establecidos.

- Enriquecer la Estructura organizacional, que hoy es insuficiente.
- Normalizar y ampliar la planta de personal administrativo, con su respectivo plan de formación continua y seguimiento al desempeño institucional.
- Preservar el principio de meritocracia en la vinculación del personal administrativo y docente.

Recuperar y construir valores institucionales que nos identifiquen como comunidad universitaria.

- Consolidar esquemas organizativos más flexibles y modernos; incluyentes y reconocedores de las capacidades individuales y colectivas que conviven en la institución y contribuyen en su desarrollo.

A continuación se presentan las siguientes propuestas:

- Es necesario pensar en primer lugar sobre lo académico, lo cual permitirá definir lo administrativo y no al contrario. Por ejemplo, existen tipos de contratación que son anormales y que incluso impiden el desarrollo básico de lo académico, como que los docentes sean contratados luego de las fechas en que deben iniciar clase.
- Se propone el desarrollo de procesos académico-administrativos, no solo académicos ni solo administrativos, la Universidad debe ser pensada como una institución Compleja. Por ejemplo, la planeación del recurso se debe hacer conjuntamente y no solo desde financiera.
- Se debe desarrollar la Administración de la Academia e incluirla dentro de la estructura organizacional.
- Desarrollar formación continua del personal administrativo y académico con base en las necesidades del(los) proyecto(s) institucionales, y con el fin de empoderar el desarrollo de las funciones.
- Reconocer los principios filosóficos sobre los cuales se construye el marco normativo institucional: identificar el horizonte de sentido. Es necesario reconocer que la universidad cumple una labor de transformación social.
- Transformar la cultura institucional: Construcción de confianza a partir del principio de la *Buena Fe*; Superación de la resistencia al cambio con base en la exposición clara, abierta y pública de las iniciativas propuestas por la comunidad; Incluir a todos los estamentos en el ejercicio de la planeación y evaluación. Es necesario cuestionar modos de operar que se han hecho tradicionalmente en la universidad y que se dan como legales solo porque así siempre se ha hecho pero no porque se sustenten en fundamentos adecuados.
- Construir sinergias, evitar la fragmentación, propiciar la coordinación y comunicación.
- Respeto a la diferencia para el Buen Vivir.
- Respetar las particularidades académicas de las Facultades, por ejemplo en la ASAB, se debe tener en cuenta que existen cargos propios que no existen en otras facultades, como director de orquesta, o particularidades como que un profesor de piano solo puede atender de a un estudiante por vez, etc.



- Construir sinergias para evitar la fragmentación y propiciar la coordinación y la comunicación entre las diferentes dependencias.
- Organizar el gasto del recurso en consenso con participación de la facultad, para que la comunidad en conjunto oriente las decisiones en pro de sus necesidades colectivas.
- Cambiar la imagen de la administración que hoy es entendida como ineficiente.
- Respetar el saber administrativo.
- Humanizar las formas de relación institucional

COMENTARIOS Y DISCUSIÓN

En general se observan bastantes coincidencias con todas las anteriores presentaciones, por ejemplo en el hecho de que se requiere articulación entre lo académico y lo administrativo, en el sentido de que el trabajo de los académicos debe orientar la estructuración y organización administrativa.

De acuerdo con los expositores de la Facultad tecnológica, lo anterior no es posible dado que debe existir un límite claro entre lo administrativo y lo académico.

Esta última idea se discute, dado que un hecho es que existan carrera administrativa y carrera docente con estatutos claramente independientes, pero otro hecho es que las funciones de unos y otros deben estar articuladas para lograr un único fin, de cara a la actividad misional de la universidad. Por ejemplo, un coordinador de carrera quien es un docente, debe hacerse cargo de contrataciones docentes y una diversidad de aspectos administrativos que buscan desarrollar un proyecto académico y político.

El asambleísta Henry Abello considera que para los artistas debe ser difícil pensar en aspectos administrativos y que las propuestas que han presentado son un sueño ideal pero algo muy difícil de llevarse a cabo. Del mismo modo que considera que los docentes deben dedicarse exclusivamente a aspectos académicos y dejar lo administrativo a perfiles específicos.

Frente a lo anterior, se llama la atención sobre un llamado al respeto, dado que es irrespetuoso señalar que algunos profesionales docentes solo por la disciplina que estudian no son idóneos para pensar la administración de la universidad, también se pide respeto a los docentes y evitar colocar una supuesta discordia que existe permanentemente entre profesores y funcionarios administrativos. El asambleísta Hugo Manuel Llama la atención sobre la fricción que se pretende introducir entre profesores y trabajadores, una tensión que no es necesaria, no debemos profundizar en esas diferencias y no debemos personalizar estas situaciones. La clave para superar la definición de los roles de la administración está en despersonalizar los cargos y entenderlo como funcionales dentro de un sistema.

La asambleísta Ana Mercedes indica que a la universidad no le conviene que los docentes preparados en campos disciplinares específicos, abandonen sus campos de acción en la docencia para dedicarse a la administración ¿cuál es el costo para la universidad? De igual manera hay funcionarios administrativos que se han hecho indispensables en un determinado cargo porque imponen un estilo y desarrollan un conocimiento en sus funciones que nadie más tiene.

Frente a lo anterior, el asambleísta Edgar Sánchez reflexiona en que esto ocurre gracias a la informalidad en la administración y la falta de definición de roles y funciones. Porque el problema no es que haya un docente administrativo o un funcionario que establece sus propios procesos, el problema es que no hay claridad de roles y funciones para todos los cargos en la universidad.



Se reflexiona sobre la manera como ha venido creciendo la universidad, en donde prácticamente casi nada responde a una Planeación, sino a situaciones coyunturales que van obligando a la universidad a improvisar permanentemente procesos, roles y funciones.

En el caso de la ASAB, si bien fue creada por diferentes condicionantes externos a la universidad, no se puede negar que han logrado organizarse académico administrativamente de manera ejemplar, a pesar de todas las dificultades.

El asambleísta Leonel llama la atención sobre la importancia de profundizar en la comprensión de la propuesta que trae la ASAB en torno al concepto de la administración académica.

La asambleísta Edna indica que esta es una presentación amorosa de verdad, en donde no se tiene la intención de ser agresivos sino de colocar aspectos que debemos pensar entre todos de manera independiente a nuestra filiación en la universidad, aun cuando es comprensible que cada uno defienda con pasión los ideales por los cuales ha venido trabajando en este proceso de reforma.

Lo que ocurre en muchas ocasiones es que hay contravía de normas que confunden a los funcionarios y no necesariamente es que alguien quiera hacerle daño a alguien con base en la norma, por lo tanto debemos poder ampliar nuestra capacidad de comprensión de lo que ocurre en la realidad.

Sobre la participación de los artistas en lo administrativo es necesario resaltar que es un imaginario falso, dado que precisamente por las condiciones en que se desarrolla el arte en el país, la mayoría de artistas están abocados a asumir la gestión administrativa de sus proyectos y de hecho casi todos los funcionarios que están en el Ministerio de Cultura son artistas y un buen número egresados de la Universidad Distrital. Además de que la actualidad de hoy nos exige ser interdisciplinarios, que no significa saber de todo, sino adecuar todo tipo de conocimientos que se requieren para desempeñar una función.

Lo académico- administrativo es de hecho la practica real desde la cual opera la ASAB y en muchas ocasiones se queda en contravía de los procesos estandarizados o de las políticas de Acreditación.

Se pregunta sobre qué posibilidades tiene la ASAB de contribuir a los programas de Bienestar Institucional. La respuesta es que hay diferentes perspectivas de pensar el Bienestar, por ejemplo, en la ASAB no piensa en la oferta de servicios específicos sino en torno a la creación y desarrollo de centros de transformación cultural. Ya en relación a la articulación directa de la ASAB con los programas de la Oficina de Bienestar, esto ha sido difícil porque no hay condiciones, dado que en la ASAB no hay grupos estables de producción artística que se vinculen a los programas permanentes de Bienestar.

6) Presentación del Estatuto General Actual, a cargo del profesor Hugo Manuel Flórez.

El profesor presenta una matriz elaborada en la Facultad de Ingeniería en donde se hizo un análisis comparativo entre los diferentes estatutos. Dado que no hubo suficiente tiempo para preparar esta presentación, la mesa hace la propuesta de que sea presentado en la siguiente sesión. Se acuerda que se prepare esta presentación con base en el análisis comparativo entre el estatuto general vigente y la propuesta de estatuto general del CSU que se encuentra en la página web en el link de Reforma.

7) Presentación del documento: Antecedentes para la elaboración del estatuto del personal administrativo a cargo de la administrativa Myriam Espitia.

La presentación power point se presenta como Anexo a esta Relatoría.

La presentación se titula: Proyecto de Modernización Ajuste Institucional y Reforma Administrativa. El contenido representa el proceso de estudio de niveles de cargos para el personal de planta de administrativos en la universidad.



La asambleísta Myriam indica que esta presentación se hace con el ánimo de dar a conocer el ejercicio de los trabajadores en años anteriores y los antecedentes a la formulación de la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo.

El estudio que fue hecho por el Dr. Edgar Alfonso González Salas en donde se abordan cinco aspectos, desarrollados como se relaciona a continuación:

1. Escenarios de estructura y planta de personal.

- ESCENARIO No. 1: Ajuste de la estructura organizacional actual y aplicación de estudio de cargas de trabajo.
- ESCENARIO No. 2: Implementación de la estructura organizacional establecida por la Asamblea Consultiva y aplicación de estudio de cargas de trabajo.
- ESCENARIO No. 3: Implementación de la estructura organizacional establecida por la Comisión del CSU y aplicación de estudio de cargas de trabajo.
- ESCENARIO No. 4: Propuesta de la estructura del equipo de reforma y aplicación de estudio de cargas de trabajo.

2. Comparación del número de empleos de cada escenario de planta de personal.

NIVEL	PLANTA ACTUAL	ESC. 1: C.W. - ESTRUCTURA ACTUAL	ESC. 2: C.W. - ESTRUCTURA ACU	ESC. 3: C.W. - ESTRUCTURA CSU	ESC. 4: C.W. - ESTRUCTURA EQUIPO REFORMA
DIRECTIVO	9	20	41	41	28
ASESOR	6	8	9	9	10
EJECUTIVO	18	0	0	0	0
PROFESIONAL	45	192	217	213	212
TÉCNICO	23	73	107	107	101
ASISTENCIAL	140	153	153	153	153
OPERATIVO	13	0	0	0	0
TRABAJADOR OFICIAL	60	60	60	60	60
SUPERNUMERARIO TECNICO	0	37	37	37	37
TOTAL	314	543	624	620	601

INCREMENTO PORCENTUAL EN NÚMERO	73%	99%	97%	91%
--	------------	------------	------------	------------

3. Comparación del costo de la planta de cada escenario de planta de personal.



NIVEL	PLANTA ACTUAL	ESC. 1: C.W. - ESTRUCTURA ACTUAL	ESC. 2: C.W. - ESTRUCTURA ACU	ESC. 3: C.W. - ESTRUCTURA CSU	ESC. 4: C.W. - ESTRUCTURA EQUIPO REFORMA
DIRECTIVO	1.648.652.328	2.938.961.196	5.475.037.020	5.377.051.944	4.084.679.364
ASESOR	757.281.348	999.783.780	1.126.989.806	1.126.989.806	1.254.195.833
EJECUTIVO	1.825.880.844	0	0	0	0
PROFESIONAL	3.348.944.616	10.897.225.918	12.183.875.894	11.948.991.734	11.957.085.166
TÉCNICO	913.098.252	2.869.168.232	4.194.529.032	4.194.529.032	3.960.641.832
ASISTENCIAL	4.969.039.476	5.428.314.420	5.428.314.420	5.428.314.420	5.428.314.420
OPERATIVO	445.044.408	0	0	0	0
TRABAJADOR OFICIAL	3.000.008.880	3.000.008.880	3.000.008.880	3.000.008.880	3.000.008.880
SUPERNUMERARIO TECNICO	0	1.201.920.333	1.201.920.333	1.201.920.333	1.201.920.333
TOTAL	16.907.950.152	27.335.382.759	32.610.675.386	32.277.806.150	30.886.845.828

INCREMENTO PORCENTUAL EN VALOR	62%	93%	91%	83%
---------------------------------------	------------	------------	------------	------------

PRESUPUESTO DISPONIBLE	7.708.085.000	7.708.085.000	7.708.085.000	7.708.085.000
RECURSOS ADICIONALES REQUERIDOS	2.719.347.607	7.994.640.234	7.661.770.998	6.270.810.676

PORCENTAJE DE RECURSOS ADICIONALES	16%	47%	45%	37%
---	------------	------------	------------	------------

4. Parámetros explicativos del escenario No.4.- propuesta Equipo de Reforma.

- Parte de la propuesta de estructura de la Asamblea Consultiva Universitaria, teniendo en cuenta las modificaciones elaboradas por la Comisión Accidental del CSU y respondiendo a criterios técnicos.

Las modificaciones efectuadas son:

- El número de Unidades creadas pasa de nueve (9) a cuatro (4).
- La Dirección de Autoevaluación y Acreditación de Calidad pasa a ser Oficina.
- La Dirección de Bienestar Universitario queda adscrita a la Rectoría.
- Se crea una secretaría privada que tendrá a su cargo la Oficina
- Estructura que responde a los objetivos misionales de la Universidad Distrital.

5. Presentación de la propuesta del Equipo de Reforma.

- El estudio técnico para determinar el número de empleos requeridos que conformarán la planta de personal de la Universidad, está basado en:
- La medición de cargas de trabajo.
- Validación con expertos de la información relacionada con cargas de trabajo.
- Los requerimientos de personal relacionados por cada uno de los jefes de dependencia.
- El análisis de los diferentes objetos contractuales de OPS y CPS

Parámetros Planta de Personal:

- Homologación del Nivel Ejecutivo (Directores de Centro, Jefes de División y Oficina pasan al Nivel Directivo y los Jefes de Sección, Tesorero y Almacenista General al Nivel Profesional) y Operativo (pasa al Nivel Asistencial).
- Reclasificación de empleos por reorganización de grados.
- Creación de empleos de planta de directivos para responder a la propuesta de estructura organizacional

Parámetros Facultades:



- Creación de empleos de planta con base en el resultado del levantamiento de las cargas de trabajo.
- Creación de empleos del nivel profesional para coordinar los proyectos curriculares (un empleo por cada proyecto curricular), con el fin de proveer empleos de planta para atender el proceso misional.
- Creación de empleos de nivel técnico para apoyar los procesos administrativos y logísticos para el desarrollo de programas académicos.
- Creación de técnicos supernumerarios para apoyar en la preparación de prácticas académicas, asistencia administrativas en aulas y laboratorios (contratos por periodo escolar – 10 meses)

Parámetros Escuelas:

- Se proyecta la creación de 15 escuelas, cada una para atender un área del conocimiento.
- La dirección estará a cargo de un docente al cual se le otorgará una bonificación no salarial por esta labor.
- Se crean un empleo del nivel técnico para cada escuela para atender labores administrativas.

Parámetros Institutos

- Se mantienen los Institutos existentes (IPAZUD, ILUD, IEIE)
- Se establece para los institutos la creación de un empleo del nivel profesional para asumir la coordinación del mismo.
- Se crean empleos del nivel técnico para apoyar labores académicas y administrativas

Parámetros Centros de Investigación

- Se proyecta la creación de 5 centros, uno por facultad.
- Se crea el centro de innovación y emprendimiento para articular y promover las relaciones con el sector productivo.
- La dirección del centro estará a cargo de un docente al cual se le otorgará una bonificación no salarial por esta labor.
- Se crean un empleo del nivel técnico para cada centro para atender labores administrativas.

Dada la limitación del tiempo no se continúa con la presentación, sin embargo, se deja como documento adjunto. Adicionalmente, la expositora resaltó temas como:

- que la proyección en 2009 de lo que costaría el ajuste de empleados para responder a la reforma es del orden de 6.200 millones de pesos.
- Que en el 2007 no existía un sindicato de trabajadores y posteriormente se constituyó.
- Que en el año 2009 los sindicatos participaron del proceso en la Asamblea Consultiva.

COMENTARIOS Y DEBATE

La asambleísta Martha llama la atención de que en ningún momento se menciona como se va a formalizar la vinculación de los empleados que están contratados por OPS.

El asambleísta Juan se cuestiona si este estudio fundamenta lo que se propuso en el Acuerdo 008 o es lo que hay hoy. Frente a lo anterior se responde que fue el estudio realizado por el Dr. González Salas con el fin de implementar la propuesta de la ACU.

El asambleísta Hugo Manuel se cuestiona ¿por qué para hacer este estudio de cargas laborales se invirtieron del orden de 1500 millones y nunca se implementó nada?



El asambleísta Leonel indica que la información es interesante en tópicos específicos como antecedentes y la relación de cifras y porcentajes. Sin embargo, opina que el estudio de cargos laborales nunca se ha hecho como debiera hacerse.

Adicionalmente, indica que el Rector de la Universidad citó hace pocos meses a las organizaciones con trabajadores, luego se hizo una gran reunión con trabajadores y se distribuyeron en grupos temáticos donde se designaron coordinadores de grupos temáticos, con el fin de elaborar o unificar una propuesta de Estatuto de Personal Administrativo, en donde se trabaja a partir de unos documentos base. Existe actualmente un centro de reunión de trabajadores en donde se ventilan condiciones de contratación de docentes y en general de trabajadores.

El asambleísta Henry indica que la presentación está bien documentada, sin embargo, anota que hasta donde es conocido en la propuesta del Dr. González se elimina el nivel ejecutivo al proponerlo como directivo y también elimina el nivel operativo que actualmente está en la planta de personal de la universidad.

El asambleísta Edgar pregunta: ¿cuál es el nivel ejecutivo y el nivel operativo?

El asambleísta Henry responde y pide se le permita ampliar la presentación de Myriam: son ejecutivos el jefe oficina RedUDnet, jefe oficina de quejas y reclamos, directores de bienestar institucional, IDEXUD, Divisiones de recursos humanos, físicos, financieros, tesorero, almacenista, jefe de actas, archivo y microfilmación, biblioteca, compras, contabilidad, novedades. El Nivel operativo son por ejemplo, los conductores, servicios generales, otros. Informa que en el articulado que se ha venido trabajando, se va a tener en cuenta la experiencia de ejercicio del cargo a la hora de hacer una transición para un nuevo esquema de contratación.

La asambleísta Ana, aclara que la formalización de personal contratado por OPS no es posible de ser incluido en la propuesta por cuando se sabe que la ley no lo permite, dado que este tipo de contratación se está haciendo en la Universidad de manera ilegal. Para resolver este tema se ha tratado la figura de supernumerarios.

El Asambleísta Henry aclara que los insumos con los que se cuenta hoy son tres: 1. la propuesta de estatuto que se trabajó y radicó en el año 2007, durante la rectoría del Dr. Montañez; 2. El documento que ha radicado SINTRAUD a la página de la reforma, y 3: La propuesta que se ha venido desarrollando con asesores delegados de la rectoría en donde se han constituido 19 artículos.

El asambleísta Edgar pregunta sobre ¿qué es homologación en la administración? Indica que sería importante conocer la fundamentación que el Dr. González Salas presentó para poder sustentar esta distribución de cargos y niveles de cargos.

El asambleísta Juan indica que la universidad ha sido abusiva con la población que contrata como OPS, dado que se supone que presta un servicio de algo que no tiene contemplado en sus cargos. Entonces en vez de formalizar la planta se optó por contratar OPS para suplir las deficiencias de planta. Por esta razón no es pertinente seguir defendiendo las OPS ya que es seguir defendiendo la informalidad y lo que se debe pedir es la formalización de los trabajadores.

La Asambleísta Nelcy Gonzáles (invitada) indica que el Dr. Edgar González ha hecho cosas lesivas en la universidad, como por ejemplo apoyar la propuesta que tenía preparada Fabio Lozano y el rector en el Acuerdo 008, del mismo modo que es lesivo este agrupamiento de niveles de cargos que propone el Dr. González.



El asambleísta Hugo Manuel indica que en este proceso de reforma nos corresponde proponer modificaciones a la universidad en donde se considere de manera adecuada el talento humano que tiene actualmente la universidad. No se puede seguir apoyando la contratación en nóminas de personal paralelas que fortalecen la política clientelista y pre-moderna de la UD, acá debemos defender la formalización laboral sin aceptar la argumentación de los límites que nos da la ley, porque detrás de esa informalidad hay unas realidades muy precarias.

El asambleísta Leonel indica que la universidad está encaminada a resolver una serie de problemas, entre ellos la carga de funcionarios, por ejemplo, cada vez se va disminuyendo la cantidad de cargos oficiales; dentro de la contratación de planta hay situaciones que se deben resolver; las OPS tienen una serie de dificultades como que no cumplen horario o no tiene jefe definido, pero que podría hacerse un ajuste al contrato, como por ejemplo que se les pague un poco menos en el neto mensual y anual, pero que a cambio se les contrate por 12 meses con sus prestaciones sociales. Esta sería una manera de formalizar las OPS sin tener que recurrir a mayores presupuestos. El asambleísta Juan indica que habría que considerar que el número de veces que una persona puede ser contratada como OPS tiene un límite.

El asambleísta Edmundo indica que en cualquier caso debemos buscar la ampliación de la nómina pero la pregunta es ¿si tenemos el recurso económico?; ¿cómo se va a gestionar?

Hay que conseguir esos recursos y garantizar que este el dinero para la ampliación de la planta con base en estudios actualizados sobre cargas laborales, tiempos y procedimientos, porque este estudio que hoy se presenta fue en 2009 y de allá a hoy se han modificado condiciones, como por ejemplo se ha incrementado el número de estudiantes y de programas, lo cual hace necesaria una actualización del estudio.

La Asambleísta Myriam indica que las OPS no pueden aparecer en los estatutos porque es una figura que se está utilizando ilegalmente y el sentido de la autonomía en la universidad no permite saltarse la ley, sin embargo, se debe propender por eliminar la provisionalidad.

Se hace una invitación a que se revisen las diferentes propuestas de estatuto de personal administrativo con el fin de unificar y fortalecer una única propuesta, más allá de indicar quienes son los autores, dado que hay algunos consensos generales como la idea de incluir la meritocracia, la carrera administrativa, el régimen disciplinario, entre otros.

Se deben eliminar prácticas como las del CSU que suprimió más o menos la mitad de cargos de trabajadores oficiales y los reemplazó por contratación OPS, entonces hoy hay OPS desempeñando cargos de trabajadores oficiales. Es de anotar que los trabajadores oficiales tienen unos logros diferentes a los funcionarios públicos.

El asambleísta Henry indica que efectivamente se deben tener en cuenta todas las propuestas, lo cual es apoyado por la asambleísta Nelcy quien indica que en las dos propuestas hay dos posiciones diferentes de los trabajadores, y que el documento radicado por SINTRAUD se queda corto en beneficiar a los trabajadores.

El asambleísta Leonel aclara que el documento del SINTRAUD agrupa empleados oficiales como funcionarios administrativos, lo cual está contenido en el documento radicado en 2007 al Dr. Montañez, y por tanto es uno de los documentos válidos para la discusión en la mesa, junto con el otro documento que inicia su proceso en una figura que se gestó en la Multiestamentaria y en donde luego entraron a participar integrantes de la ASEPAD) (Asociación de trabajadores públicos) y todos los trabajadores en general.



El asambleísta Pedro Duarte (invitado) indica que no debemos hablar ni de un documento u otro sino de una clase de trabajadores, se deben superar las diferencias y trabajar en una sola propuesta.

El asambleísta Julio Villamil (invitado) indica que ha habido un desgaste en la discusión, el capítulo 7 del reglamento, lo que pretende es que no se llene de documentos a última hora, pero hay que interpretarlo en el sentido positivo y permitir recoger el conjunto de posiciones que tenemos alrededor de los temas en discusión. En todo caso se deben resolver problemas graves como la informalidad laboral, el botín burocrático, entre otros.

En general, en la mesa se acuerda atender a las propuestas de los dos documentos, considerando que es una realidad que todos estos avances en elaboración de estatuto de personal administrativo forman parte de los insumos que deben ser considerados en esta mesa. Se recuerda que de cualquier manera en esta fase de Consolidación, la función de la mesa no es formular articulado, sino consolidar y definir propuestas que orientarán la formulación del articulado en la siguiente fase. No debemos perder esta oportunidad de que

Se expongan todos los documentos y los insumos que se consideremos pertinentes.

En seguida se acuerda la agenda para la siguiente sesión:

Agenda

- 1) Presentación de la síntesis de la propuesta del SINTRAUD a cargo de Myriam Espitia.
- 2) Presentación avance de, estatuto de personal Administrativo creado con trabajadores y asesores delegados de la Rectoría, a cargo de Henry Abello y Leonel Cáceres.
- 3) Presentación del Modelo de estatuto administrativo propuesto por el MEN.
- 4) Presentación de la propuesta de Estatuto de Bienestar Institucional a cargo de Martha Castellanos
- 5) Presentación de análisis del actual Estatuto General de la universidad, a cargo de Hugo Manuel Flórez.

Se recuerda que el Secretario técnico debe realizar la ficha de inscripción de documentos que se han registrado y estudiado.

En el tema de estatuto que si hay una propuesta se deben tomar e integrar para la plenaria.

Elaborado por:
Olga Castiblanco

Revisado por: Todos los Asambleístas
Nicolás Malaver

REUNION No.8- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 25 de septiembre de 2015.

Asistentes:

Hugo Manuel Flórez



Myriam Marleny Espitia
Henry Abello V.
Olga Lucia Castiblanco
Douglass Sareamoria
Javier Moreno
Martha C. Castellanos
Edgar Emilio Sánchez Buendía
Edmundo Vega Osorio
Vitelio Peñaranda
Edna Rocio Mendez
Laura Vanesa Martínez Peña

Invitados

Fabio Rivera - SINTRAUD
Francisco Celis - funcionario. bienestarud@udistrital.edu.co
Jimena Parsons - Directora de bienestar.

Agenda:

- 5) Llamado a lista y verificación del quórum
- 6) Presentación de documento elaborado por SINTRAUD- Myriam Espitia y Fabio Rivera.
- 7) Presentación de análisis del estado de Bienestar Institucional en la Facultad de Ingeniería en comparación con la propuesta de estatuto de Bienestar, a cargo de Martha Castellanos.
- 8) Presentación propuesta de Estatuto de Bienestar Institucional a cargo de Francisco Celis y Jimena Parson.
- 9) Presentación de propuesta de Estatuto de Personal Administrativo elaborado por el estamento de trabajadores, con base en el documento que se entregó en 2007 como propuesta de estatuto de Personal Administrativo en la Administración del Dr Montañez en comparación con el presentado por SINTRAUD a cargo de Henry Abello y Leonel Cáceres.
- 10) varios

Siendo las 8:30 a.m. se da inicio a la sesión

Desarrollo de la sesión

1) Llamado a lista y verificación del quórum

2) Presentación de documento elaborado por SINTRAUD- Myriam Espitia y Fabio Rivera

El Dr. Fabio Rivera inicia indicando que lo que se pretende en el Estatuto de personal administrativo es un proceso de formalización laboral, en el marco de la autonomía universitaria dentro de lo normativo y lo jurídico. Se plantea la pregunta ¿por qué un estatuto de personal administrativo?

La Universidad tiene el más alto grado de autonomía y es un Institución Educativa que tiene dos carreras, la docente y la administrativa. La ley 443 de 1998, art3, pretendió equivocadamente obligar a las Universidades a que se sometieran al régimen general de carrera administrativa, pero esto se demandó y fue definido por sentencia de la corte en el año 2000, que determina que las Universidades no pueden ser reguladas en el tema de carrera administrativa, pero si tiene que respetar los principios de la carrera administrativa de la función pública, por ejemplo que todos los cargos se deben contratar por concurso y los empleos deben estar en las plantas de las Universidades.



La figura de OPS es inconstitucional pero se ha podido instaurar en la Universidad con base en prácticas que se han convertido en una política del estado colombiano. Frente a esta problemática se produjo la sentencia C614 de 2009 que expone sobre la forma de vinculación de profesores y administrativos. Sin embargo, el CSU dejó pasar los años y no adoptó el estatuto de personal administrativo y a cambio se ha permitido manipular la planta de cargos, en función de los intereses de quienes dirigen la universidad y se ha sido negligente frente a la aplicación de la ley, generando varios problemas graves.

Un problema grave es que los servidores que ocupan cargos de planta están nombrados como provisionales, en donde el provisional puede ser desvinculado sin fórmulas de juicio, lo que lleva a negarle el derecho a la estabilidad y a otros apoyos de mejoramiento.

En la Universidad hay múltiples formas de empleos y contratación, por ejemplo, el provisional se vincula con una resolución mientras que el OPS se vincula con un contrato. Pero en una fórmula transitoria para pasar de la informalidad a la formalidad los contratados por OPS no fueron contemplados en esta propuesta de estatuto, ya que este tipo de contrato es ilegal, solo se podrían tratar los de planta y provisionales, de modo que la propuesta de estatuto de personal administrativo que se pretenda aprobar deberá contemplar normas aplicables por una única vez para un proceso de transición.

En otras Universidades se adoptó la fórmula de vinculación automática a la planta, posteriormente la Corte Constitucional rechazó la vinculación automática y determinó que debe ser por concursos, bien sea cerrados o abiertos. Hoy por vía constitucional están válidos los concursos abiertos y cerrados. En las Universidades Colombianas que tienen estatuto propio, 25 contemplaron los concursos cerrados. La de Cúcuta adoptó el curso-concurso.

En la Universidad Distrital se había concertado una fórmula con el Dr. Montañez, por medio de un concurso cerrado con tratamiento especial para los provisionales. Luego en la Rectoría de Ossa Escobar se concertó un artículo transitorio que decidió que los cargos ocupados de planta por los provisionales no se ofertarían hasta tanto el funcionario no se fuera pensionado, retirado, despedido, por renuncia, voluntariamente.

Hoy existe en el derecho laboral un fundamento basado en el art. 53 de la constitución que contempla el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades de los derechos de los trabajadores. Es decir, que lo que ocurre en las prácticas reales y cotidianas prima sobre las normativas.

El caso de las OPS es delicado porque en la normatividad se dice que el vínculo como OPS es legal solamente frente a situaciones muy particulares, como: profesionales con altas calidades que no están contemplados en los cargos de la Universidad; de carácter asesor o complementario; deducido de las dos anteriores. El OPS no ejecuta su labor bajo el mandato de la universidad sino como resultado de su producción intelectual e inclusive el trabajo objeto del contrato lo puede hacer un tercero porque este tipo de contrato se hace preferiblemente con personas jurídicas.

Pero en la universidad existe además el contrato de Prestación de Servicios (CPS) que puede contener dentro los contratos OPS, porque la OPS es solo una orden en una decisión unilateral que se desarrolla dentro del Contrato de Prestación de Servicios. Por eso a los profesores de vinculación especial no se les notifica resolución de nombramiento, porque es un acto unilateral y este tipo de contratación no se contempla en la ley 30.

En la UD las OPS y los CPS se utilizan de manera arbitraria. ¿Cuál es la diferencia entre CPS y OPS? Son diferentes tipos de contrato, el CPS es para el desarrollo de labores que no son ordinarias en la Universidad y por tanto no se requiere establecer un vínculo laboral. En el CPS las voluntades se juntan en un contrato que es diferente a la contratación de un docente de planta que luego de ser nombrado mediante resolución debe posesionarse y aceptar el nombramiento. Hablando en concreto en la UD la



diferencia entre OPS y CPS es el salario, las OPS van hasta más o menos 3.5 millones, mientras los CPS van de 6 a 10 millones, pero se usan para contratar todo tipo de cargos.

La ley 80, ley de contratación estatal, contempla algunas excepciones para la contratación de docentes, que es donde se introduce la figura del catedrático, es solo cuando esas funciones misionales son de carácter transitorio, por ejemplo, para reemplazar una licencia de maternidad, un año sabático, licencia de estudios, dictar un diplomado. Se debe tener claro que el profesor ocasional no es igual que el catedrático (ley 4 de 1992)

Si por ejemplo, ara una U es necesario vaya un magistrado de la Corte Constitucional, pero como ya es empleado público, entonces se abre la figura de hora cátedra y también la contratación de profesores excepcionales que solamente se puede cuando son de altas calidades.

En cuanto a los trabajadores, existe hoy el Pacto Obama-Santos que para poner en vigencia el TLC, exige a Colombia modificar la violación de los derechos de los trabajadores. La corte constitucional mediante sentencia 614 de 2009, le advierte a las entidades públicas el grave problema de estar en esa ilegalidad.

Ante la pregunta ¿por qué no se han puesto de acuerdo los administrativos para proponer un estatuto único?

Los expositores responden que existe una realidad que debemos superar y es el control de la politiquería sobre los cargos administrativos. La mayoría de los administrativos tienen deudas con caciques políticos, incluidos los OPS que deben el contrato a alguien. Entonces cuando se trata el tema se cuestionan las voluntades y también se perjudican los políticos que tienen intereses en esos cargos.

Ante la pregunta ¿qué se puede hacer para formalizar a estos trabajadores contratados de manera ilegal?

Se indica que lo primero es velar por la vinculación a la planta del personal, pero siempre considerando que si a los trabajadores se les ha causado un perjuicio, ese perjuicio se tiene que reparar. También estar comprometidos con el nombramiento mediante la figura de concurso, pero este debe tener condiciones especiales para los perjudicados, como se ha hecho en otras universidades como la del Valle.

Como segundo tema se habla del gobierno universitario que hace parte del estatuto general pero que tiene relación directa con el estatuto de personal administrativo. El art 68 de la Constitución se dispone que la comunidad educativa tiene que integrar la dirección de las instituciones de Educación en Colombia. ¿Quiénes integran la comunidad educativa? son docentes, estudiantes y personal administrativo. Entonces los trabajadores tienen que estar en los órganos de dirección de las universidades.

Lo que se deduce de la ley 30 en cuanto a composición del CSU, es que este es un lineamiento básico, es decir que como mínimo deben estar los integrantes allí indicados, pero no es restrictiva, es decir que no quiere decir que sean los únicos que pueden estar, de modo que en el marco de la Autonomía universitaria es posible justificar la presencia de otros integrantes, siendo este un tema que deberá ser discutido en esta mesa de trabajo.

Ante la pregunta de ¿qué significa la homologación de cargos en la Universidad? Se responde que se trata de homologación y tampoco se eliminan cargos con la propuesta de reestructuración de niveles, sino que cuando se definen los niveles de empleos lo que se hacen son reagrupaciones de cargos de acuerdo con el rol y las funciones que los cargos deben cumplir en torno a la misión de la universidad.



De tal manera que al estudiar las funciones de los cargos se pueden reagrupar por afinidad, complementariedad, o lo que se requiera de acuerdo con la razón de ser de la universidad. Sin embargo, esta reagrupación no puede ni debe ser definitiva, se requiere que sea mutante en función a la norma y a los cambios que se van dando en las normas tanto externas como internas a la universidad, y para decidir cómo van mutando se requiere la participación real de los funcionarios en la elaboración y aprobación de su propia normatividad. En el marco de la Autonomía universitaria también es posible definir fórmulas para la clasificación de los niveles de los empleos de acuerdo con las características orgánicas de la universidad.

El estatuto de personal administrativo, en general contiene normas que pretenden regular la vida del funcionario al servicio de la administración, contempla el ingreso, concurso, permanencia, proceso de valoración de hojas de vida, retiros y solución de conflictos. Así como también plantea la defensa de los derechos de los trabajadores, de acuerdo con la ley, por ejemplo, tiene un capítulo que dice: de los derechos salariales, otros estímulos, régimen disciplinario, capacitación.

El asambleísta Edgar pregunta: ¿frente al modelo de Administración que hemos venido discutiendo y que se espera proponer en esta mesa, cómo sabemos si este estatuto de personal encaja? ¿Esto no será muy diferente de lo que vamos a proponer en la reforma con base una nueva idea de universidad?

Se responde que tendríamos que conocer cómo se va a plantear el régimen presupuestal de la UD, este contiene una serie de derechos como el de negociación de su reglamentación y por ello los trabajadores tienen que participar en la elaboración de su propia norma.

La asambleísta Olga pregunta: ¿cómo hacemos que se articulen el ejercicio del derecho que tienen de participar en la formulación del estatuto de personal administrativo, con la idea de Universidad que se está generando en este proceso de reforma?

La asambleísta Myriam opina que de hecho el Estatuto General se deberá articular con el de personal Administrativo, porque en esta propuesta de estatuto de personal administrativo se trazan lineamientos generales que orientarán la construcción de articulado específico.

El asambleísta Edgar indica que esta idea es válida, pero sería bueno saber cómo han pensado hacer para que el documento que se está elaborando como estatuto de personal Administrativo, responda a lo que la comunidad en general está planteando sobre el sentido de la universidad.

El asambleísta Henry indica que el rector ha dicho que la prioridad es el Estatuto General y el de administrativos y que estamos tratando de llegar a un acuerdo en el interés general, habría que buscar cómo articular con el Estatuto General, que por ejemplo, en la propuesta que está colgada en la página de reforma, indica que se aplicará la ley 909 y es curioso porque la universidad no ha querido aplicar esta ley durante muchos años.

El asambleísta Fabio Rivera considera que El estatuto general es como la constitución para el país, en consecuencia, contiene las líneas gruesas de la política universitaria, eso significa que debemos poder integrar una serie de factores, pero siempre cuidando que no se vulneren los derechos de los trabajadores. Por esto es necesario que la Asamblea tenga capacidad de integrar los deseos y voluntades de todos los estamentos dentro de líneas rectoras básicas, como la función social de la UD, esto se debe juntar con la academia y la administración de manera integrada. Por ejemplo, la necesidad de planta docente, tiene que tener un respaldo presupuestal y para ello se requiere dinero, pero se necesita quien gestione más recursos para la universidad. Más que pretender construir documentos definitivos se trata de incorporar el factor humano a la elaboración de estos estatutos. Que no quede por fuera la dignificación de los trabajadores. Pero la simple aplicación de la ley 909 no es buena si no se trata desde una visión integral de la universidad.



La asambleísta Olga indica que entonces no se trata de articular El estatuto General al de personal administrativo, sino al contrario, primero se define el Estatuto General y luego se diseña el estatuto de personal administrativo en articulación con el Estatuto General, considerando todos los diagnósticos y propuestas que se hacen en las mesas.

3) Presentación de la propuesta de Bienestar Institucional que se trabajó en la Facultad de Ingeniería. Martha Castellanos.

Se hace un análisis de la propuesta de estatuto de Bienestar con base en los procesos que se desarrollan en la Facultad de Ingeniería.

Se observa que este estatuto promueve la creación de la Vicerrectoría de Bienestar Institucional. Uno de sus argumentos es que del mismo modo que existe una Vicerrectoría Académica que se encarga de la formación académica de los sujetos, debe existir una Vicerrectoría de Bienestar que se encargue de la formación integral del Sujeto.

En seguida se presentan los Antecedentes normativos que permiten la creación y funcionamiento de las unidades de Bienestar al interior de las Universidad, que son:

- La Ley 30
- El CESU que indica políticas de bienestar.
- El Plan trienal del CSU que indica políticas y la necesidad del funcionamiento de Bienestar.
- El Plan estratégico 2007-2016, en la política 2 y el macro proyecto 3 contempla la organización y desarrollo de esta unidad.
- El proceso de Acreditación Institucional que exige un modelo para Bienestar.

En relación a la estructura del estatuto se observa que en los Capítulos I y II se propone la estructura orgánica de lo que sería la Vicerrectoría de Bienestar. Se observa que en la dirección se menciona un Consejo que en otros apartes se llama Comité.

La estructura orgánica contempla el desarrollo de actividades de Bienestar por medio de Grupos funcionales, dentro de los cuales la profesora Martha sugiere incluir el Grupo funcional de Deserción. Indica que en el libro que se acaba de publicar y que contiene un estudio sobre las principales causas de la deserción estudiantil en la Universidad Distrital, se formulan algunas políticas generales para Bienestar Institucional.

Allí se estudió la deserción por categorías, así: la deserción precoz, la temprana, la tardía y la de grado, considerando que cada uno de estos tipos de deserción tienen causas diferentes y requieren de soluciones diferentes, en donde muchas veces el mismo sistema de gestión de la universidad podría colaborar para disminuir los índices.

Para realizar este estudio se generaron dos modelos para medir el rendimiento académico y la deserción. Por un lado consultas en la oficina de sistemas y por otro lado el análisis del comportamiento de seis variable.

COMENTARIOS Y DEBATE



La asambleísta Olga pregunta ¿cómo concluyeron que esta era la mejor estructura orgánica? ¿Estos grupos funcionales responden a políticas y programas integrados o a una agrupación de las actividades que usualmente se desarrollan desde Bienestar?

La asambleísta Edna pregunta: ¿qué relación tiene el grupo funcional de egresados con la Oficina de Egresados?

La respuesta es que esta fue una revisión general de la propuesta de estatuto, pero no se encuentran fundamentos fuertes que argumenten la composición orgánica. De otro lado, al parecer no hay articulación del grupo funcional de egresados con la oficina de egresados, ya que se mueven en ámbitos diferentes.

4) Presentación de documento Propuesta de Estatuto de Bienestar Institucional elaborada en esta dependencia, a cargo de Francisco Celis.

En primer lugar el expositor aclara que el índice de deserción se construye con base en los aportes económicos de las universidades. Existe el SPADIES. Sistema de prevención de deserción e Ingreso a la Educación Superior, que trabaja en este sentido y que contiene información que se puede consultar. Al interior de la universidad hay problemas de información y de comunicación entre la oficina asesora de sistemas, la de admisiones y la de Bienestar. Por ejemplo, a veces no se actualiza oportunamente la información de datos que se reportan entonces los índices de deserción no son reales, en la última actualización pasamos de 25 a 11% de deserción.

De igual manera que la presentación anterior, se presenta la normatividad que permite y exige el funcionamiento de las Unidades de Bienestar en la Universidad.

Se indica que la comunidad suele decir que Bienestar institucional tiene súper poderes, pero en realidad no es así.

Se propone que la principal misión de Bienestar sea articular adecuadamente la parte Académica y la parte Administrativa.

De igual manera los principios se deben centrar en la colectividad, la retroalimentación, la coherencia y la sociabilidad. Se requiere que haya retroalimentación constante y que haya coherencia de la Vicerrectoría de Bienestar con toda la universidad.

Se propone que Consejo de Bienestar Institucional esté compuesto por el Rector, los Vicerrectores, los Decanos, un representante del Consejo Académico, un representante de los trabajadores y un representante de los estudiantes. Este Comité o Consejo cuya denominación dependerá de si se aprueba una Vicerrectoría o una Oficina, se dedicaría a tomar decisiones de procedimientos.

Para la consecución de los objetivos de bienestar se proponen trabajar a partir de Grupos funcionales, cada uno de los cuales atiende un tema específico; por ejemplo, Grupo funcional de deportes, arte y cultura, promoción socioeconómica, desarrollo humano, unidad de salud, unidad de egresados, unidad de derechos humanos y participación ciudadana, cultura medio ambiental.

El expositor indica que la responsabilidad de la deserción no es solamente de la Oficina de Bienestar, sino que es de todos. Muchas ocasiones no hay responsabilidad de otras dependencias en los diferentes temas de Bienestar, como por ejemplo, en deserción.

Se propone solicitar la designación de 2% del presupuesto de la Universidad para atender Bienestar Institucional. Indica que este dinero solo podrá invertirse en objetos de bienestar, como son:

1. Contrataciones de OPS



2. Dotación
3. Participación de estamentos en eventos.
4. Cursos de capacitación
5. Asistencias social

COMENTARIOS Y DEBATE

En general se hacen las siguientes observaciones por parte de varios de los asambleístas.

- es necesario definir claramente en la propuesta la estructura orgánica, ya que si es un Consejo tiene unas funciones y una razón de ser diferentes a si es un Comité.

- No es conveniente que el Consejo este compuesto por rector, vicerrectores y decanos, porque claramente no sería un Consejo funcional, además de que deja amarrada la toma de decisiones a la presencia de los directivos de la universidad, lo cual adicionalmente, limita el empoderamiento y la autonomía que se requiere para que la unidad de Bienestar pueda funcionar de manera eficiente. El Consejo o unidad decisoria debe publicar periódicamente lo que allí se va decidiendo con sus respectivos argumentos.

- Se cuestiona la falta de definición sobre quienes serían las personas que conformarían los grupos funcionales, ¿cuántos? ¿cómo se eligen? ¿tienen participación de representantes de los estamentos? ¿cuánta autonomía tienen? ¿cómo se mide su eficiencia y su impacto en la vida universitaria?

- Se observa que en la propuesta no existe la dependencia de deserción, entonces se cuestiona sobre quien va a dar los lineamientos en materia de deserción.

- En la propuesta se mencionan unidades y grupos funcionales dentro de lo que sería Grupos funciones ¿cuál es la diferencia orgánica de funcionamiento entre unidad y grupo?

- Es necesario revisar con cuidado en esta propuesta el tema de estudiantes.

- En general, en la universidad históricamente se ha tenido una imagen muy negativa de la Oficina de Bienestar Institucional, porque parece que nunca se sabe cuándo se reúne el Comité, no se publican actas, cuando se piden los apoyos no responden mediante oficios sino de manera informal e incompleta. En general se desconoce el funcionamiento de esta unidad y la lógica mediante la cual opera. Por ejemplo, en su funcionamiento se encuentran incoherencias como que hay medico desde las 2.p.m cuando los estudiantes están desde las 6 a.m.

- Se debe ajustar y fundamentar el lenguaje con el que se formula esta unidad, ya que es muy diferente si pensamos que es un centro, una unidad, una vicerrectoría. Se cuestiona si dentro de la organización de la universidad y los cargos existiría por ejemplo el de director o coordinador de Grupo Funcional.

- En concordancia con lo discutido en esta mesa de trabajo a lo largo de las diferentes sesiones, se requiere reflexionar si lo que hace Bienestar Institucional es prestar un servicio a la comunidad, o apoyar el desarrollo de la vida universitaria, o soportar la articulación entre lo administrativo y lo académico, ya que definir claramente esta intensión orientará el diseño de políticas acordes con lo que se está proponiendo en este proceso de reforma universitaria.

- Dentro de los servicios que se proponen hay acompañamiento y asesoría en actividades académico-administrativas, que podrían confundirse con funciones de otras dependencias, es necesario aclarar la perspectiva.



- Se cuestiona la interpretación del hecho de que todas las dependencias de la universidad tienen su cuota de responsabilidad en todos los aspectos de bienestar institucional, con el hecho de que a partir de este presupuesto no exista una unidad dentro de Bienestar Institucional que se apropie y lidere procesos en diversos aspectos, como por ejemplo, la deserción estudiantil.

- Se recuerda que una de las sugerencias de la comunidad en diversas presentaciones ha sido la solicitud de que exista el programa de atención y cuidado de hijos pequeños de los estudiantes. Se requiere una guardería.

- Con base en la estructura orgánica presentada, se deduce que se va a requerir un incremento importante en el número de personas en la nómina ¿cuántas personas tiene la nómina hoy y cuantas se requieren con el nuevo estatuto? ¿Cuánto nos cuesta? Se llama la atención en que la idea de la reforma no es tratar de generar más burocracia, sino de trabajar sobre el poder ser de la universidad.

- Se presenta inquietud sobre si corresponde a bienestar Institucional administrar los espacios deportivos de las sedes, ya que algunas veces se ha visto que los utilizan para reuniones políticas o religiosas.

- Se pregunta a los expositores, ¿cómo han articulado este proyecto de estatuto al Plan de Desarrollo de la universidad?, dado que en la universidad en general se carece de planeación estratégica y se desarrollan programas a gusto de quien dirige la unidad pero no en consonancia con lo que se propone la institución en su misión y políticas generales.

- Se observa que los Grupos funcionales mediante el cual se pretende funcionar responden a aspectos específicos pero no dejan ver claramente cómo es que permiten específicamente la articulación entre la académica y la administración.

Frente a los anteriores cuestionamientos, la profesora Jimena Parson, indica que para la elaboración de esta propuesta de estatuto, lo primero fue levantar una serie de encuestas y a partir de allí se hizo el diagnóstico que indicó todas las problemáticas que están siendo anotadas por esta mesa. Sin embargo, hay aspectos que no son fáciles de plasmar en el estatuto, como el hecho de esta dependencia sea autónoma, esto suena muy bonito pero es imposible en este momento.

Aclara que además del estatuto se elaboró un documento que se titula sobre políticas de bienestar, pero se indica que no es función de Bienestar trazar las líneas gruesas de la política de la universidad, sino que su principal función es acompañar los procesos.

Se reconoce que la imagen de Bienestar es negativa, esto puede ser por causa de que el estatuto actual de bienestar es muy antiguo, fue hecho para una universidad que ya no existe y por tanto no responde a las necesidades actuales.

Se reconoce que la Oficina de Bienestar necesariamente requiere un incremento del presupuesto y mayor dominio en la ejecución, esa es una de las razones por las cuales se propone que sea una Vicerrectoría, con el fin de que pueda ser ordenador del gasto.

Respecto a la guardería, la profesora responde que es muy difícil porque eso implica un trámite ante el Ministerio de Educación Nacional, para lo cual la universidad no está preparada ni jurídicamente ni en infraestructura.

Es una realidad que hay desorganización en la designación del presupuesto, en general en la universidad, ya que se reparte de acuerdo a las necesidades que van surgiendo para responder a ciertos sectores, pero no obedece a una planeación organizada.



Respecto al número de personas en la nómina de Bienestar se informa que desde hace más o menos 10 años la nómina ha oscilado de 130 a 145 personas, y que obviamente con la nueva propuesta hay la necesidad de incrementarla, ya que se trabajaría con base en 7 grupos funcionales, cada uno de los cuales tendría presencia en cada sede.

Respecto a la prestación de los servicios, se indica que también hay mucho desinterés por la comunidad estudiantil para participar de diferentes programas y de diligenciar los documentos requeridos. Además de que no se cuenta con apoyo de infraestructura necesario, como por ejemplo el que se requiere para complementar el servicio alimentario.

En la mesa se cuestiona como el hecho de que sea una Vicerrectoría no garantiza ni el empoderamiento de sus funciones ni una dirección autónoma que le permita ser eficaz para resolver los diferentes problemas. Además de que es necesario que esta propuesta de estatuto esté articulada con el Estatuto General que saldrá de esta reforma y con el Estatuto Administrativo que también se despendará de allí, la idea de la reforma no es tratar de general más burocracia, sino de trabajar sobre el poder ser de la universidad.

De igual manera, se propone a los expositores que se reformule esta propuesta de estatuto considerando los aspectos ya mencionados y otros como:

- Se debe exigir de parte de la administración de la universidad un incremento importante al porcentaje de presupuesto que se destina para bienestar, y se debe exigir que ese porcentaje no se disminuya en función de que hayan otras necesidades de la universidad, pero además se debe exigir que aumente anualmente por un determinado factor que contemple aspectos como el incremento de sedes, de estudiantes, de programas, y todo aquello que hace que la universidad crezca y en consecuencia necesita que la atención en bienestar también crezca.

- La composición del Consejo debe garantizar la representación de todos los estamentos, pero además también la composición de las sub-dependencias de Bienestar, indicando claramente procesos para elegir o seleccionar esos representantes. De igual manera deben ser claras y consecuentes las funciones de tal Consejo.

- La Unidad de Bienestar debe mejorar la comunicación con todas las dependencias de la universidad, más allá de publicar en su página (sin desconocer que esto sea importante), sino con canales cotidianos de flujo de información y búsqueda de compromisos, pero además articulado con el calendario académico para que haya margen de respuesta por parte de las dependencias.

- Se llama la atención sobre el hecho de que muchos de los apoyos de Bienestar a estudiantes se dan de manera discriminatoria, por ejemplo, solo de ciertos estratos para abajo y del mismo modo para aplicar a estos apoyos se establecen procedimientos engorrosos que no son del todo claros, también, se insiste en que los programas que se establecen no responden a las necesidades de las Facultades sino a otros criterios que no son claros.

Frente a esto los expositores responden que varios apoyos vienen directamente de la Alcaldía o el Ministerio y ellos son los que imponen los requisitos.

En general se acuerda que se hagan modificaciones a la propuesta y se presenten a la mesa el día martes 29 de septiembre de 2015.

5)Presentación de propuesta de Estatuto de Personal Administrativo elaborado por el estamento de trabajadores, con base en el documento que se entregó en 2007 como propuesta de estatuto de



Personal Administrativo en la Administración del Dr. Montañez, en comparación con el presentado por SINTRAUD a cargo de Henry Abello y Leonél Cáceres.

Se inicia aclarando que el rector Carlos Javier Mosquera delegó en la Secretaría General la organización de los trabajadores para la elaboración de este proceso de comparación de los documentos y elaboración de propuesta, con la asesoría de los abogados Leonel Cáceres y Juan Pablo, así como el acompañamiento del Dr. Fabio Rivera.

Hasta el momento se han desarrollado 19 artículos. Se mencionan a continuación algunos de los artículos en donde ha habido discusión.

En el Artículo 4 se cambió Comunidad Educativa por Comunidad Universitaria, dado que la ley contempla esta última como compuesta por estudiantes, docentes y trabajadores. Esto tendría una implicación en que los trabajadores deben tener representación en los entes decisorios de la universidad.

El artículo 7 no tenía título y se le coloca el título de “Consideraciones”

En el Artículo 8, que habla de Derechos e inicia diciendo que se tiene el derecho a *Presentar solicitudes respetuosas, o negociaciones.....*, se propone cambiar esta redacción por la de *presentar negociaciones colectivas por los empleados públicos administrativos, conforme a lo establecido en los Convenios...* La diferencia radica en la manera como se busca negociar con el CSU el estatuto de personal administrativo.

En el Artículo 13. Campo de Aplicación. Se especifica que el régimen de carrera Administrativa Especial se aplicará a los servidores públicos de la UD, que desempeñan empleos de la carrera administrativa. La discusión se centró en que muchos trabajadores no estaban inscritos hasta hace 15 días, en la Comisión Nacional del servicio civil en donde deben estar inscritos todos en carrera, dado que esta comisión regula todo lo referente a la carrera administrativa. Entonces se exigía que no se pusiera la inscripción en esta Comisión como una condición porque si no nadie aplicaría para hacer carrera administrativa, pero ahora ya no es necesaria esa exigencia porque apareció un listado recientemente en donde están todos los trabajadores inscritos.

El asambleísta Edgar pregunta ¿cuál es el punto álgido de discordia entre las dos propuestas de estatuto?

La dificultad radica en que un grupo de trabajadores dice que el documento que fue radicado en la página de la reforma fue concertado con el CSU y eso no fue verdad. La primera reunión de trabajadores que citó el rector en este último proceso de concertación fue precisamente para aprobar el estatuto de personal administrativo, pero ocurrió que casi ningún trabajador lo conocía, entonces los trabajadores solicitaron que se programaran más reuniones para concertar el estatuto partiendo de la propuesta elaborada en 2007 con el Dr. Montañez.

Otra gran diferencia entre las dos propuestas esta en los niveles de los empleos.

El asambleísta Leonel interviene para complementar la presentación del documento y aclara que en la propuesta de SINTRAUD que fue radicada en secretaría general, desaparece el nivel ejecutivo y el operativo. Allí se propone que nivel ejecutivo pase a ser directivo, lo cual no es conveniente según lo que se ha venido discutiendo en esta propuesta que se está elaborando con trabajadores.

En el artículo. 19 del documento de SINTRAUD, se establecen los niveles de Directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, asistencial y operativo. Pero los cargos cambian de nivel, entonces cargos del nivel ejecutivo pasan a ser del nivel directivo, lo cual hace que se conviertan automáticamente en cargos de libre nombramiento y remoción.



La pregunta que se hace el grupo de trabajadores que ha venido trabajando en la propuesta alterna es ¿bajo qué criterios se hace una reorganización de funciones si no hay un estudio de cargas? No hay diagnóstico que diga que no se necesitan los operativos, lo cual desde esta perspectiva generaría caos en la universidad, ya que sería complicado que los jefes de división de recursos humanos, físicos, de nómina, tesoreros se estuvieran cambiando cada vez que cambia un rector, porque ellos acumulan conocimiento que permite que la universidad funcione y si se van habría que volver a empezar cada vez. De este modo se propone que la tecnocracia se mantenga estable.

Existe la tendencia de que para plantear un esquema de nivelación con los demás, deberían desaparecer estos dos niveles, pero la realidad es que la universidad requiere de estos dos niveles. De otra parte, hay cargos del nivel profesional que tienen funciones de jefe porque adquieren responsabilidades como es el caso de los coordinadores de carrera, que deberían ser considerados como jefes con un reconocimiento económico específico.

En general, en esta propuesta se lucha para que los trabajadores tengan una estabilidad en el empleo, entonces los que son jefes deben mantener su cargo establemente.

La estructura jerárquica de cargos en la universidad está establecida de la siguiente manera:

- **Nivel Directivo** compuesto por: Consejo Superior Universitario, Rector, Consejo Académico, Vicerrectores, Decanos, Secretaría General.
- **Nivel Asesor** compuesto por: Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, Jefe Oficina de Planeación, Jefe Oficina de Control Interno, Jefe Oficina de Sistemas, Jefe Oficina de Asuntos disciplinarios.
- **Nivel Ejecutivo** compuesto por: Jefes de división de recursos financieros, de recursos físicos, de recursos humanos, jefes de sección de tesorería, nómina, archivo y actas, jefes de presupuesto, contabilidad, compras, almacén, director de centro de investigaciones y de relaciones interinstitucionales, director de institutos (ILUD, IDEXUD, IPAZUD, IEIE).
- **Nivel profesional:** Dentro de este hay varios niveles, Coordinadores de programas de pregrado y posgrado, profesores.
- **Nivel Especializado grado 08** – los secretarios académicos de las facultades.
- **Nivel Técnico.**
- **Nivel Operativo.**

En la propuesta radicada se busca que esos dos tipos de jefes del nivel ejecutivo queden de libre nombramiento y remoción, mientras en esta propuesta no se ve conveniente.

En esta propuesta se ve conveniente que el nivel directivo y el nivel asesor sean de libre nombramiento y remoción ya que el rector debe poder trabajar con su equipo de confianza

Sin embargo, acá en la universidad se ven situaciones anómalas, como por ejemplo que exista un jefe de docencia que no está contemplado en los cargos de la universidad, y también se han venido creando cargos como los jefes de la oficina de la RedUDNet, y Jefe de Quejas y Reclamos que para efectos organizacionales pertenecen al Nivel ejecutivo.



En esta propuesta también se propone que en el CSU no este un representante del presidente porque ya lo tiene a través del representante del Ministerio de Educación, de igual manera como se propone limitar las funciones del CSU de tal manera que respete al Consejo Académico como máxima autoridad en materia académica y por tanto no es correcto que todo lo que se apruebe en el Consejo académico tenga que pasar a ser aprobado por el Superior, porque este debe dedicarse a fijar políticas generales y no a realizar co-administración como por ejemplo, dedicarse a determinar valores pecuniarios.

La modificación de la composición del Consejo Superior es posible en el marco de la autonomía universitaria, ya que Las Instituciones de Educación Superior pueden ser establecimientos públicos, pero cuando son con carácter de Universidad son de derecho público, no establecimiento público y son entes autónomos académicamente, administrativamente, financieramente, tienen su propio patrimonio y manejo de presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponde.

COMENTARIOS Y DEBATE

¿Cuál es la conveniencia de mantener fijo el nivel ejecutivo cuando la realidad actual de la universidad es que este nivel con su mal comportamiento puede paralizar la universidad?

La respuesta es que el hecho de que no funcione no quiere decir que no sea necesario mantener estos cargos de planta y fijos, porque para eso existe el control y la evaluación, de acuerdo con la ley un funcionario público debe ser retirado del cargo luego de cumplir 3 sanciones. Que no aplica del mismo modo para los docentes, porque ellos tienen un régimen disciplinario especial diferente a los demás funcionarios públicos, para los profesores las sanciones que se registran en las universidades no constituyen antecedentes disciplinarios frente al Código Único disciplinario.

Se cuestiona que aun cuando exista reglamentado el control y la evaluación en la realidad no funciona, este grupo del nivel ejecutivo bien puede frenar procesos o acomodarlos a sus intereses o simplemente paralizar la universidad, porque la capacidad de evaluación y control es muy precaria. Actualmente se ve que las personas que están en este nivel se rotan por los cargos, a simple vista se entiende que eso no es conveniente para la universidad porque no es lo mismo tener a cargo una división que otra y parece que ellos tuvieran súper conocimientos en todos los campos. De otra parte, estos cargos tienen un amplio poder en la toma de decisiones de contratación de personal administrativo, y con ello la posibilidad de direccionar o no las políticas de la universidad.

Frente a esto se dice que los cargos ejecutivos no tienen poder de decisión, porque ellos simplemente ejecutan las órdenes de sus superiores. Los ejecutivos deben establecer necesidades que son puestas a consideración de sus superiores.

Habría que preguntar a los proponentes de la otra versión de estatuto cual es la ganancia para la universidad al pasar el nivel ejecutivo a directivo con el fin de que sea de libre nombramiento y remoción.

Se pregunta ¿en el dado caso que se establezca que toda decanatura debe tener un coordinador administrador o que deben existir directores de escuela, en qué nivel los colocaríamos, con qué criterios?

La respuesta es que habría que mirar en conjunto los cargos que se crearían, en qué nivel quedarían de acuerdo con las misiones de esas unidades y si tiene atribuciones similares a las de los directivos o a de los ejecutivos.



Se pregunta ¿realmente, no hay que esperar a definir el estatuto general para definir el estatuto de personal administrativo, considerando que de la estructura orgánica que se defina en el Estatuto General es que se deducen los criterios de organización de cargos y funciones para la universidad que estamos pensando?

La respuesta es que acudiendo a la teoría de la comprensión compleja y respetando el orden de las verdades primarias, que se resume en la capacidad de ver el efecto colateral de las decisiones, resulta lógico que primero se organice el estatuto general para luego a partir de allí desprender el estatuto de personal administrativo, ya que es claro que no será posible establecer funciones y niveles de cargo hasta no definir la nueva estructura orgánica de la universidad.

Se pregunta ¿en qué normativa está explícita esta distribución de niveles de cargos?

La respuesta es que tiene una mezcla de reglamentación pero no está en un solo documento. Inclusive en algunos casos se viola la norma, por ejemplo, el cargo de coordinadores de proyecto curricular es un cargo que tiene dirección académica, pero no tiene remuneración diferenciada y de acuerdo a la ley todo cargo o función diferenciada debe tener remuneración diferenciada.

Se pregunta ¿cuál es la principal diferencia con la otra propuesta de estatuto?

La respuesta es que hay diferencias de redacción, pues en el otro hay lapsus descriptivos y falta de precisiones. Hay una corriente de trabajadores que quiere imponer en vez de convencer. Pero estamos de acuerdo en que así se cambien los niveles se deben respetar los derechos de los trabajadores.

11) Varios

Se acuerda la agenda para la siguiente reunión con el fin de tratar los documentos que hacen falta y la organización de la mesa para la producción de los documentos finales a ser presentados como resultado.

La agenda será:

- 1- Presentación de la propuesta de Estatuto General elaborada por integrantes del CSU (según lo registrado en la página web- reforma), a cargo del profesor Manuel Flórez.
- 2- Presentación del Estatuto General vigente en la universidad a cargo del profesor Hugo Manuel Flórez.
- 3- Definición de comisiones para la producción de los documentos en Diagnóstico, Propuestas, Metodología para la siguiente fase.

Siendo las 4:45 p.m. se da por terminada la sesión.

Elaborado por:
Olga Castiblanco

Revisado por: Todos los Asambleístas

REUNION No.9- MESA-TEMÁTICA 3(MT3): PROCESOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 28 de septiembre de 2015.

**Asistentes:**

Hugo Manuel Flórez
Henry Abello
Olga Castiblanco
Edgar Sánchez
Edna Rocío
Edmundo Vega
Dora Lucy
Ana Mercedes
Myriam Espitia

Invitado

José Manuel Flórez

Agenda:

- 12) Llamado a lista y verificación del quórum
- 13) Presentación de propuesta de Estatuto General del CSU a cargo de Manuel Flórez
- 14) Presentación Estatuto General vigente a cargo de Hugo Flórez.
- 15) Informe del presidente de la mesa sobre reunión con Rectoría.
- 16) Definición de comisiones para la elaboración de documentos finales.

Siendo las 8:30 se da inicio a la sesión

- 1) Llamado a lista y verificación del quórum**
- 2) Presentación de propuesta de Estatuto General del CSU a cargo de Manuel Flórez**

Se aclara que este documento no es una propuesta elaborada por el Consejo superior, sino que es una propuesta elaborada por un grupo de profesores que se han estado reuniendo con este fin y también el de apoyar la creación de la Facultad de Ciencias.

En este documento se pretende recoger lo que se ha propuesto en anteriores intentos de reforma. El primer documento escrito de reforma de la universidad se produjo en el año 2009, siendo este el documento base con el cual se acordó con el Dr. Ossa Escobar a impulsar la Asamblea Consultiva Universitaria.

Este proceso de Asamblea Consultiva terminó con 40 personas que elaboraron un documento con una propuesta en materia de estructura académica y en términos de organización administrativa, en un conjunto de 223 artículos que conformaron una propuesta de Estatuto General para la Universidad, el cual contiene un índice y 6 capítulos, en donde se recoge todo lo que se ha venido proponiendo desde hace 20 años.

En el Capítulo I, se habla de la Naturaleza de la Universidad

Esta propuesta contiene 126 artículos escritos en 50 paginas, allí contiene todo. Se encuentra establecido todo lo que se puede hacer desde el punto de vista legal,

Actualmente hay discriminación contra los profesores de tiempo especial, entonces se propone que haya estatuto para ellos en donde se les de igualdad de condiciones.



Los Puntos gruesos que se tratan son:

- Que haya un estatuto docente que incluya docentes de carrera y de vinculación especial en igualdad de derechos.
- Que haya estatuto de estudiantes en donde se considere el doble título de pregrado, hay un artículo que obliga a que la universidad ofrezca garantías.
- Que haya formación propedéutica por ciclos. Así los proyectos curriculares se tendrán que sentar y ponerse de acuerdo en carreras afines.
- El personal administrativo obliga a que la universidad apruebe el estatuto administrativo.
- Que se apruebe el Estatuto de Egresados.
- Se definen las autoridades de gobierno, consejo superior, consejo académico y rectoría, dejando al superior solo las funciones de ley, netamente de orientación de política universitaria y seguimiento de esa política, y no co-administrar, se les prohíbe gestionar contratos, gestionar nombramientos a los diferentes instancias de la universidad. El Art 65 de la ley 30 habla de la composición del Consejo Superior, que miembros regula, calidades y periodos de permanencia, pero el Consejo Superior ha adquirido muchas más funciones de las que da la ley.
- El Consejo académico debe asumir las funciones de ley
- La Oficina de Bienestar le compete al Consejo Académico y no al Consejo Superior,
- El nombramiento de rector debe ser una mezcla entre meritocracia y democracia, en donde se seleccionen tres hojas de vida con las mejores calidades y la comunidad elija entre esas tres por un periodo de 4 años.
- Se propone la Estructura académico administrativa con Vicerrectoría, académica, Vicerrectoría administrativa y Vicerrectoría de investigación y proyección social.
- En la estructura académica se propone tener escuelas de pensamiento transversales a una única universidad, en donde se utilice un lenguaje común.
- Se proponen programas académicos en vez de Proyectos Curriculares.
- Que haya Democracia y participación al momento de hacer cambios en los estatutos
- En el Capítulo 5. De la democracia y la participación, se habla de 2 instancias.
 - Consejo electoral y participación universitaria
 - Claustro de Doctores
 - Asamblea universitaria.

Los estatutos se revisaran cada 8 años citando a una asamblea para revisar y ofrecer sugerencias.
- Se propone el Consejo de participación universitaria para organizar procesos electorales, organismo de cierre y control.

COMENTARIOS Y DEBATE:

- Se cuestiona el hecho de que no se tocan en la propuesta aspectos metodológicos para la composición del CSU, dado que siguen siendo los mismos 3 externos pero además coloca el representante de los ex rectores como una posible persona externa, ya que menciona que los elegibles podrán ser rectores de otras universidades públicas, lo cual no es conveniente.

- Se observa una intención de crearle estabilidad a la normatividad de la universidad, pero mientras las funciones del CSU sigan siendo las mismas, entonces aun cuando hayan nuevas unidades parece que lo de fondo continúa igual.

- Se llama la atención que la diferencia de Proyectos Curriculares con programas Académicos no es simplemente de nombre convenientes. Se presenta como que en la relación con lo internacional



conviene más usar el nombre de Programa Académico, pero también podría discutirse la lógica diferenciada entre programas y proyectos, ya que envuelven propósitos específicos que se deben analizar más a fondo.

Se cuestiona sobre ¿cuál es el aporte específico de esta propuesta para lo del aspecto administrativo?, frente a lo cual la mesa considera que en general todo, ya que hablar de la estructura de gobierno o de la estructura académica necesariamente conlleva a hablar de la estructura administrativa, por ejemplo, en el sentido en que estuvimos hablando de la necesidad de que Bienestar Institucional sea o no una vicerrectoría y de igual manera la composición del Consejo Superior, los niveles de cargos y las funciones de esos cargos que deberán quedar claros en el estatuto de personal administrativo, en concordancia con un Estatuto General.

Se cuestiona por qué no se contempla la participación de los trabajadores en la elección del rector. El profesor Manuel indica que no se consideró porque estaría fuera de la ley, pero que si la ley lo permite se podría modificar.

Se cuestiona sobre ¿cómo la universidad puede generar nuevos recursos para sustentar esta reforma, sin querer decir que no la vamos a hacer, sino pensando hacia el futuro cuanto nos cuesta la propuesta? Se responde que la universidad deberá gestionar más recursos ante el estado por diferentes vías.

Se cuestiona como la estructura académica tiene como argumento una agrupación de profesionales, pero no se detecta una proyección hacia la internacionalización.

Se cuestiona en los aspectos administrativos, por ejemplo, el tema del claustro de doctores ¿hasta qué punto garantiza la participación y democracia? Del mismo modo el tema de las Escuelas ¿cuál sería la organización administrativa de las escuelas? ¿cómo se articula con las nuevas formas de administración de la universidad que estamos proponiendo en esta mesa?.

Se llama la atención sobre el hecho de que el documento proponga un planteamiento orgánico superando lo estrictamente establecido en la ley 30, porque ello indica que nos podemos meter con la estructura impuesta por la ley 30, a la cual le tenemos miedo. No es cierto que la autonomía estructural se haya agotado con la ley 30, dado que esta es una forma de organización de la universidad y del desarrollo del concepto de autonomía que es un principio constitucional.

El expositor aclara que esta propuesta está basada en lo propuesto por la Asamblea Consultiva, en donde se propone que la modificación a los estatutos debe hacerse por mayoría calificada, porque cualquier mayoría no podría cambiar el estatuto. De igual manera es menester revisar las funciones que actualmente tiene el CSU,

Se hace la pregunta ¿qué sería lo más preponderante administrativamente?

El expositor responde que este documento no se puede mirar por partes sino como un todo, dado que está basada en la actual legislación y la ley 30, que establece que el CSU debe tener 9 miembros y eso no lo podemos cambiar..

Se informa al expositor que en días pasados nos informaron que hoy la ley considera como comunidad universitaria a la que está compuesta por docentes, administrativos y trabajadores, de manera que los trabajadores también podrían tener un representante en el CSU. Frente a lo cual indica que si la ley lo permite podría hacerse.

La propuesta también contempla dejar algunos cargos que hoy son de planta para que se vuelvan de libre nombramiento y remoción, tales como: Secretaria general, Jefe de presupuesto, Jefe de recursos



físicos, Jefe de contabilidad, Tesorería, entre otros que hoy en día tienen muy rígida la administración e impiden que el Rector trabaje con un equipo de apoyo a la gestión. Se requiere que todos los cargos sensibles a la dirección de la universidad sean de libre nombramiento y remoción.

Frente a esto se pone la discusión de que es lo que más le conviene a la universidad, pero en cualquier caso se debe recuperar el espíritu de la función pública que es tener gente de planta que se haga cargo de la función pública de manera responsable. Es discutible que se pongan cargos de confianza y se debe analizar a fondo la disminución del número de cargos de libre nombramiento y remoción.

El expositor argumenta que si queremos que haya realmente una gestión administrativa en la Universidad se le debe facilitar al rector el planteamiento y desarrollo de un direccionamiento estratégico con un equipo de trabajo que le colabore y no con cargos fijos que ya están ahí y con los que no puede trabajar. No se está queriendo decir que se disminuya la planta de personal, por el contrario se debe aumentar, pero esos cargos estratégicos deben ser de libre nombramiento y remoción.

Sobre los recursos en este momento la UD tiene un déficit en todo sentido. En este momento se debe hacer gestión en primer lugar en cabeza del rector y del CSU que son quienes dialogan con los organismos de poder en el estado en temas financieros.

En cuanto a recursos de funcionamiento mal contados son 150 mil millones de pesos más y para eso hay que sentar al gobierno nacional y distrital para que se consigan esos recursos. Se debe hacer un cálculo de la necesidad de pagar mejor a los profesores de vinculación especial.

La asambleísta Myriam aclara que en el documento producido en la ACU, presentado en 2009, se plantea que los trabajadores harían parte del CSU cuando se traten temas que competan a los trabajadores.

El Prof. Manuel indica que en esta propuesta se mantiene gran parte de la estructura académica de la ACU, en donde se integran y abren áreas de conocimiento que no tenemos en la UD, ya que en los Proyectos Curriculares se pone a profesionales de varias disciplinas a formar a un mismo sujeto, entonces cada uno de esos profesionales queda desconectado de sus pares de la misma área, y queda solo y no tiene espacios de encuentro con sus pares académicos.

En la ACU se propusieron unidades transversales, como son las Escuelas que agrupan a los profesores de un mismo campo de conocimiento y los lidera, estas escuelas estarían dentro de las Facultades que son unidades gruesas que articulan programas y Escuelas. Los profesores estarían adscritos entonces a una Facultad pero no necesariamente a una Escuela, porque los que van para las escuelas son gente que está interesada en hacer investigación, de modo que los que solo quieren dictar clase están en un programa, si se quiere meter a un grupo de investigación se va para un instituto o una escuela, y para inscribirse en una escuela de cumplir con ciertos requisitos de perfil que establecerá el Consejo de Escuela.

Se debe acabar con la figura de Coordinador de Proyecto Curricular como está hoy, porque es una persona que debe hacer de todo, tiene que ser jefe de profesores, administrativos y estudiantes y lidiar con diversas situaciones.

Se le pregunta: si el único argumento para fundar las escuelas, es que se deben agrupar los profesores por áreas de conocimiento con el fin de hacer investigación de punta ¿en dónde queda la misión de la universidad en su intención de formar sujetos integrales, en donde queda la proyección de que todos los docentes hagan docencia, investigación, extensión?



Se cuestiona si la única función de la universidad es hacer investigación de punta o si es solo hacer docencia o si es solo dedicarnos a ofrecer servicios. Sin querer decir que debamos abandonar alguna de las tres, el llamado es que se articulen las tres de manera coherente y no que se organice una estructura para favorecer una o la otra por encima de las demás. La asambleísta Olga llama la atención en que inclusive hoy en el mundo académico que investiga sobre enseñanza y educación se está volviendo obsoleta la figura del profesor que es únicamente dictador de clase de un conjunto fijo de conocimientos.

Se le pregunta ¿por qué en el año de 1998 contábamos con departamentos, institutos, centros y no dio resultados? ¿por qué ahora considera que sería bueno volver a tener esos departamentos e institutos? ¿cuál fue la falla?

La respuesta es que nunca ha sido clara la política que orienta la universidad, porque nació en un colegio con la idea altruista de prestar un servicio social. Luego los concejales trazaron las líneas de la dirección de la universidad y luego se segregó esta gente pero se siguió en el tema de carreras y de contratar profesores. Ese modelo de crecimiento lo desarrollan solamente las Universidades de garaje que lo único que les interesa es tener un bulto de estudiantes y profesores que les dicten clase. En el año 88 a la UD se le introduce la reforma por departamentos para que adoptase el modelo de carreras y contratara profesores para hacer investigación. En ese momento los jefes de departamento eran nombrados de entre profesores de planta igual que el decano. Pero en el año 1993 el grupo que nombró el entonces Alcalde Jaime Castro que lideraba la universidad, eligió un rector que tuvo la minoría de votos frente a sus dos oponentes. En un diciembre el CSU acabó con los departamentos, porque criticaban no había investigación, pero realmente de donde iba a salir si todos los profesores eran de cátedra. En ese entonces el consejo académico era de bolsillo del rector, y acabo toda posibilidad de participación en la universidad.

El profesor Manuel manifiesta que cuando él llegó a la universidad tenía el sueño de crear un instituto de física y eso nunca ha sido posible.

3) Presentación del estatuto general existente, a cargo de Hugo Flórez

El expositor indica que no ha podido preparar el material.

Se propone comparar el Estatuto General Actual de la UD, con la propuesta de Manuel Flórez, el estatuto propuesto por la Asamblea Consultiva y lo que establece la Ley 30.

Se adopta como metodología disponer los cuatro documentos para buscar allí las mismas temáticas.

Se inicia comparando lo que se considera acerca de la composición del Consejo Superior.

Art. 64 Ley 30 dice que el CSU es el máximo órgano de dirección y gobierno, compuesto por:

1. Representante del MEN
2. representante del presidente, con vínculos en el sector Educativo
3. representante consejo académico
4. representante de egresados
5. representante estudiantes
6. representante docente
7. representante exrectores
8. rector con voz y sin voto.
9. Alcalde ejercerá la presidencia
10. Representante del Sector productivo.

Parágrafo II.



Los estatutos orgánicos determinaran las calidades, elección y permanencia de los integrantes del CSU.

Se propone que se incluya en el CSU un representante de los trabajadores.

Se cuestiona ¿cuál es la función del representante de los gremios de producción? El tendría que introducir los objetivos de la política económica para el funcionamiento de la UD, pero eso no ocurre.

Se cuestiona el hecho de que haya representante del Presidente y también del MEN ¿acaso el MEN no es parte del gabinete nombrado por el presidente de la república?

Se propone que se elimine el representante del presidente y que se deje solamente el del MEN. Se debe buscar la argumentación legal.

Se propone modificar la metodología de elección de los consejeros, especialmente en lo que tiene que ver con el delegado del sector productivo y el representante de los exrectores.

Se discute sobre que los criterios de selección no pueden violar el derecho que tienen todos los integrantes de un estamento a ser elegidos.

Se propone que les paguen a los consejeros por las sesiones, sin embargo se contra-argumenta que esto puede ser contraproducente, porque entonces no vendrían y se pararían los procesos. Sin embargo, podría ser conveniente que se coloquen algunas condiciones que hagan que pierdan su investidura si dejan de cumplir de cierto modo con los compromisos. Por ejemplo, el consejero debe rendir cuentas sobre su representación, o reglamentar que la representación no se limite a una simple nominación sino al compromiso con su estamento.

Se encuentra inconveniente la propuesta del profesor Manuel Flórez en el sentido de que el representante de los exrectores pueda ser cualquier rector de cualquier universidad pública.

Se propone que un rector que ha sido nombrado en encargo no puede ser elegible como representante de los exrectores. Se propone que los elegibles y electores de los representantes de exrectores sean únicamente rectores de la Universidad Distrital nombrados en propiedad.

Se propone que los representantes de exrectores participen por un único periodo en el CSU.

Se aclara que en la propuesta de la ACU el representante de los exrectores debía ser de entre los nombrados en propiedad para la universidad Distrital. Elegido por exrectores en propiedad de la universidad.

El segundo tema a ser revisado son las Funciones del Consejo Superior.

Según el art. 65 de la ley 30 son

- a) Definir políticas académicas, administrativas y la planeación
- b) Definir la organización académica, administrativa y financiera de la Institución.
- c) Velar porque la marcha de la institución esté acorde con las disposiciones legales, el estatuto general y las políticas institucionales.
- d) Expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la institución.
- e) Designar y remover al rector en la forma que prevean sus estatutos.
- f) Aprobar el presupuesto de la institución.
- g) Darse su propio reglamento.
- h) Las demás que le señalen la ley y los estatutos.



PARÁGRAFO. En los estatutos de cada universidad se señalarán las funciones que puedan delegarse en el Rector.

En la propuesta del Prof. Manuel Flórez se indica que debería contemplarse adicionalmente las siguientes funciones:

6. Reglamentar la planta de cargos de la universidad y las respectivas funciones
8. Diseñar el presupuesto anual
9. Aprobar la creación de escuelas
10. Autorizar comisiones del rector.
11. Fijar valores de derechos pecuniarios
12. Otorgar títulos honoríficos

En el documento de la ACU se contempla adicionalmente que el CSU debe convocar cada 8 años o antes para hacer modificaciones parciales o totales a los estatutos, por medio de asamblea general o congreso universitario

El asambleísta Hugo Manuel propone que se extraiga la función de designar y remover el rector, porque no dice nombrar ni elegir sino designar, de tal manera que el rector pueda ser elegido mediante voto popular pero se posesione ante el Consejo Superior Universitario.

El asambleísta Edgar indica que se puede permitir que la comunidad nombre el rector pero no que se le debe dejar la potestad de removerlo porque ¿con que criterio una comunidad va a remover a un rector? La normatividad dice que un rector solo se puede remover por alguna de las siguientes causales: por renuncia, destitución, enfermedad o fallecimiento. Sin embargo, el CSU si debería poder informar a la comunidad que el rector debe ser retirado por los argumentos que corresponda.

El asambleísta Hugo indica que precisamente porque el CSU ha tenido esa potestad de designar y retirar el rector, es que existe es que ha habido anarquía en el nombramiento del rector por parte del CSU. Por ejemplo, se han nombrado rectores de un día. Ese poder hay que trasladárselo a la comunidad. Hablando análogamente el Consejo de Bogotá no tiene la capacidad de quitarle el poder al alcalde o el congreso al presidente. ¿por qué el CSU si tiene ese poder con el rector?

El asambleísta Henry indica que si el nombramiento se ha hecho por los estamentos, entonces existe la figura de revocatoria.

En conclusión, se encuentra que hay dos propuestas, una es que lo elija y lo pueda remover la comunidad y otra es que lo elija y pueda remover el CSU.

El asambleísta Hugo hace otro cuestionamiento a las funciones del CSU ¿hasta dónde deben llegar los poderes en materia presupuestal de la universidad por parte del CSU? Se debe poner una fecha límite para la aprobación del presupuesto de tal manera que permita la ejecución en tiempos adecuados.

También se propone incluir en sus funciones las de:



- Asumir responsabilidades en el cuidado y la gestión de recursos para el funcionamiento de la Universidad.
- Rendir cuentas en relación al Plan de Desarrollo de la UD y no en relación a proyectos independientes.

Se cuestiona ¿Actualmente, dónde recae la responsabilidad de la gestión del recurso para la UD. En el rector, el CSU, o la oficina de Planeación?

El asambleísta Edgar indica que el representante legal es quien debe encargarse de que la misión de la universidad se cumpla. El Rector entrega una rendición de cuentas al CSU no sobre lo que hizo de manera independiente, sino en función del Plan de Desarrollo de la UD. El CSU aprueba el presupuesto pero es preparado por el Rector junto con la comunidad.

La asambleísta Ana cuestiona ¿qué tan importante es que el CSU apruebe el presupuesto? Porque ellos solo lo aprueban en función de intereses de los consejeros. ¿se puede darle la facultad al Rector de que presente un presupuesto que no sea cambiado por el CSU? Se sabe que muchas veces el CSU ni se da cuenta de que es lo que aprueba.

La asambleísta Lina indica que la idea sería que el CSU apruebe el presupuesto sin que sea modificado luego de que llega.

El asambleísta Hugo indica que el rector actualmente es un empleado del CSU y prácticamente depende de lo que allí le aprueben o no.

La asambleísta Laura indica que la practica actual la academia y la administración están separadas en términos de presupuesto. La oficina de planeación es solamente asesora y todo queda en manos del CSU que aprueba cosas por conveniencia.

El asambleísta Edgar indica que lo que se suele hacer en la universidad es que la Oficina de Planeación hace el presupuesto, se lo entrega al rector y lo aprueban el CSU, pero el presupuesto no se debe hacer así, sino que se debe hacer con base en las necesidades por áreas y atendiendo a lo que está contemplando en el Plan de Desarrollo, que debe tener un valor, un presupuesto participativo, un flujo de caja, y en donde debe participar un equipo de personas, como decanos y vicerrectores.

El asambleísta Juan indica que esto reafirma que la UD debe hacer una reforma estructural de funcionamiento, por ejemplo la UD no tiene centro de costos, que sería la partida para elaborar el presupuesto, entonces debe existir una estructura clara de definición del presupuesto.



Se propone continuar con el tema luego del receso.

4) Organización por comisiones para la producción de documento final:

Diagnóstico:

Paola Yanett Corzo
Martha Castellanos
Edna Rocío Méndez
Dora Lucy Moreno

Propuestas:

Olga Castiblanco
Edgar Sánchez
Juan González
Ana Mercedes
Laura Martínez
Henry Abello
Lina Mora

Metodología:

Douglas Sareamoria
Hugo Manuel Flórez.
Javier Moreno
Laura Salazar
Edmundo Vega
Myriam Espitia

17) Informe del presidente de la mesa sobre reunión con la rectoría y mesa directiva.

Martes 29 de septiembre 8 a 11 a.m. Consejo Académico ampliado en donde contarán lo que salió de reunión entre Consejo Académico y Superior.

Martes 29 de septiembre 2 p.m. se reúnen las 4 mesas, con el propósito de definir cuáles son las tendencias de lo que se está trabajando en las mesas.

Se cuestiona cual sería la metodología y la finalidad. Luego del debate se concluye que no participaremos de esa sesión.

Plazo como mesa temática para entregar tres documentos es el 2 de Octubre:

- 1) Diagnóstico
- 2) Propuestas
- 3) Metodología para la siguiente etapa.



La siguiente semana son las plenarias

Lunes 5 de octubre: Mesa 1 y 2 todo el día. Todo en Paiba

Martes 6 de octubre: Mesa 3 y 4

Miércoles 7 de octubre: Mesa 1 y 2

Jueves 8 de octubre: Mesa 3 y 4.

Viernes 9 de Octubre es el cierre de nivel en la sede de la Macarena. En este evento se definirá si el siguiente nivel es Cumbre o Constituyente

Martes 13 de octubre- Se inicia la Fase Cumbre o Constituyente

Siendo la 1:30 p.m. se da por terminada esta sesión.

Elaborado por

Olga Castiblanco

Revisado: Todos los Asambleístas

8.2. ACTAS DE SESIONES DE TRABAJO DE LA MESA

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA

ACTA No.1- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 7 de septiembre de 2015.

Asistentes:

1. Dora L. Moreno C. – Administrativo
2. Diana Janneth Pérez – Administrativo
3. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo
4. Juan H. González – Administrativo
5. Paola Janneth Corzo Morales – Administrativo
6. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
7. Olga Castiblanco – Docente
8. Oscar David Flórez Cediell – Docente
9. Edmundo Vega – Docente
10. Hugo Manuel Flórez – Docente
11. Edgar Emilio Sánchez - Docente



12. Laura Suárez – Estudiante
13. Daniel Salazar – Estudiante
14. Laura Salazar – Estudiante
15. Lina Marcela Mora – Estudiante
16. Martha C. Castellanos – Estudiante Posgrado

Agenda

Siendo las 4: 15 p.m. se da inicio a la primera reunión de la Mesa de Aspectos Administrativos en la fase de Consolidación con la siguiente agenda:

- 1) Verificación del Quórum
- 2) Nombramiento de Presidente y Relator de la mesa.
- 3) Definición de cronograma de trabajo

Desarrollo de la sesión

1) Se considera que hay quórum deliberatorio y decisorio, una vez que el artículo 6 del reglamento interno del Nivel de Consolidación indica que para el desarrollo de las mesas de trabajo, el quórum mínimo deliberatorio lo conforman el 50% del total de asambleístas y el quórum decisorio lo conforman la mitad más uno del total del quórum mínimo deliberatorio. En nuestro caso somos un total de 27 asambleístas lo que indica que el 50% más uno son 16 asambleístas.

2) Se da inicio al proceso de nombramiento de Presidente y Relator para lo cual se llega a que es posible optar por los siguientes mecanismos: postulación, manifestación de voluntades, consenso o votación.

Postulan al profesor Edgar Sánchez, al administrativo Juan H. González y a la profesora (estudiante de Posgrado) Martha Castellanos. Luego de la deliberación, la profesora Martha desiste de la postulación y la mesa acepta nombrar al profesor Edgar Sánchez como presidente titular y al administrativo Juan H. González como Presidente suplente en caso de que el primero deba estar ausente de la sesión. La profesora Olga Castiblanco se postula como relatora y, de igual manera, el estudiante Daniel Salazar se postula como Relator suplente en caso de que la primera no pueda estar presente en la sesión, lo cual es aceptado por la mesa. Se aclara que el Presidente hará parte de la mesa directiva y en conjunto con el Relator representarán la mesa en la sesión plenaria.

3) En primer lugar se acuerda que la mesa se reunirá 3 de 7 días por semana. Para definir el horario de reuniones se escuchan diversas sugerencias desde las conveniencias particulares y finalmente se llega a la decisión de preguntar de manera sistemática por el número de personas que no tendrían inconveniente en cada una de las jornadas mañana y tarde de los cinco días de la semana, con el fin de adoptar aquellas franjas en la que hay mayor cantidad de participantes sin inconveniente, se obtuvieron los siguientes resultados:



Día de la semana/Jornada	Mañana	Tarde
Lunes	8	4
Martes	9	4
Miércoles	12	5
Jueves	9	7
Viernes	10	7

En consecuencia se decide adoptar los horarios de Miércoles, Jueves y Viernes en la mañana iniciando a las 8:00 a.m. en la sede de Aduanilla de Paiba. Se acuerda adicionalmente, que dado que son tres días en la semana, lo cual puede ser un inconveniente insalvable en algunas ocasiones se considerará la falla solamente si falta más de una vez en la semana. Se acuerda iniciar las reuniones el día miércoles 9 de septiembre recordando que como fruto del trabajo se espera producir un diagnóstico, una fundamentación y una propuesta de reforma en los aspectos administrativos.

Se termina la sesión siendo las 5: 10 p.m.

Olga L. Castiblanco
Secretaria Técnica Ad Hoc Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

ACTA No.2- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 9 de septiembre de 2015.

Asistentes:

1. Dora L. Moreno C. – Administrativo
2. Diana Janneth Pérez – Administrativo
3. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo



4. Juan H. González – Administrativo
5. Paola Janneth Corzo Morales – Administrativo
6. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
7. Olga Castiblanco – Docente
8. Edmundo Vega – Docente
9. Hugo Manuel Flórez – Docente
10. Edgar Emilio Sánchez - Docente
11. Laura Suárez – Estudiante
12. Laura Salazar – Estudiante
13. Martha C. Castellanos – Estudiante Posgrado
14. Ana Mercedes Arrieta- Administrativo
15. Henry Avello Villareal – Administrativo
16. Vitelio Peñaranda- Docente
17. Pablo Chávez- Estudiante

Conversaciones iniciales

Siendo las 8:15 se da inicio a una conversación para decidir si se abre la sesión o no, contando con que en ese momento se encontraban 9 asambleístas presentes. Frente a esto algunos asambleístas hicieron la propuesta de iniciar conociéndonos y de esperar un poco para iniciar la sesión siendo un poco flexibles, frente a lo cual otros asambleístas manifestaron la importancia de seguir el reglamento en el punto del quórum mínimo deliberatorio.

Simultáneamente se pidió claridad sobre el listado oficial de inscritos con el fin de establecer el número mínimo de asambleístas para deliberar, pero solamente se contaba con la lista entregada por logística, la cual al parecer estaba desactualizada. De igual manera no se contaba con los documentos a ser considerados como insumos validos que serían remitidos por Secretaría General.

Siendo las 9:00 a.m. se completó el quórum de 13 personas que sería el mínimo deliberatorio de acuerdo con la lista entregada y en consecuencia el Presidente declara abierta la sesión, para lo cual se aprueba la siguiente agenda:

Agenda

- 1- Definición de listas oficiales de asambleístas.
- 2- Presentación de asambleístas y Verificación de Quorum
- 3- Socialización del reglamento.
- 4- Inventario de documentos oficiales aportados por la comisión organizadora de reforma.



5- Determinación de un plan de trabajo de la mesa.

Desarrollo de la sesión

1) Listas oficiales de assembleístas.

Al no contar con las listas definitivas, se acuerda que el Presidente de la mesa haga la respectiva solicitud a la Secretaría General y Comité Organizador de Reforma.

2) Presentación de assembleístas.

Se procede a escuchar a cada uno de los assembleístas presentes, quienes informan su nombre, su vínculo con la universidad y la trayectoria en el proceso de reforma, entre otros.

3) Socialización del reglamento

Se procede a dar lectura del documento completo de Reglamento

Frente a la lectura surge la necesidad de hacer énfasis en los siguientes aspectos:

- Hay eventos que no se cumplieron de acuerdo con el reglamento, tales como; la entrega de listas oficiales, libro de asistencia y documentos de trabajo, lo cual se manifestará a la mesa directiva.

- El assembleísta Leonel Cáceres anota que algunos apartes del reglamento están mal redactados desde el punto de vista jurídico, tales como las definiciones de conceptos o la ampliación de párrafos.

- Es claro que los documentos sobre los cuales se trabajará son aquellos que remita la Secretaría General y que no podrá ser estudiado ningún documento que no haya sido radicado allí cumpliendo el debido proceso y las fechas estipuladas, de acuerdo con el Artículo 24, párrafos 1 y 2.

- Se eleva consulta a la mesa directiva para que nos indiquen si las sesiones pueden comenzar con menos del 50% del quórum.

4) Varios

- Se procede a dar cumplimiento al reglamento en el nombramiento de la comisión de veeduría de las Actas, frente a lo cual se postulan las assembleístas Laura Salazar y Dora Lucy Moreno.

- Se continuará con la agenda el día 10 de septiembre a las 8 a.m.



Olga L. Castiblanco
Secretaria Técnica Ad Hoc Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**ACTA No.3- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**



Fecha: 10 de septiembre de 2015.

Asistentes delegados:

1. Dora L. Moreno C. – Administrativo
2. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo
3. Juan H. González – Administrativo
4. Paola Janneth Corzo Morales – Administrativo
5. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
6. Olga Castiblanco – Docente
7. Hugo Manuel Flórez – Docente
8. Edgar Emilio Sánchez - Docente
9. Laura Suárez – Estudiante
10. Lina Marcela Mora - Estudiante
11. Ana Mercedes Arrieta- Administrativo
12. Henry Avello Villareal – Administrativo
13. Vitelio Peñaranda- Docente
14. Daniel Fabricio Salazar - Estudiante
15. Laura Salazar- Estudiante
16. Edmundo Vega Osorio- Docente
17. Pablo Emilio Chávez- Estudiante

Asistentes no delegados:

16. Marlon Herrera - Estudiante
17. Nelcy González Mora - Administrativo
18. Diana Janneth Perez - Administrativo

Conversaciones iniciales

- El presidente presenta la lista oficial del total de assembleístas inscritos al NC que son un total de 204 assembleístas inscritos.
- La assembleísta Myriam Espitia presenta la lista oficial de 22 inscritos a la mesa que ella descargó de la página web de la Universidad, la cual tomamos como referente para definir el quórum mínimo, que sería de 11 asistentes.
- Se manifiesta la inconformidad en el sentido de que esta es la tercera sesión de la mesa y no contamos con la lista definitiva, ni con la secretaría técnica, ni con los documentos que serán estudiados.

Adicionalmente no estamos de acuerdo con que la sala se haya cambiado de lugar de un día para otro, además de que ninguna de las salas es óptima para el



desarrollo de las sesiones porque no facilita la proyección del video beam ni permite la organización en mesa redonda.

- Se acuerda que es necesario que a través del Presidente de la mesa se sienta un precedente de que estamos inconforme con los aspectos antes mencionados, ya que de hecho, desde la dirección de la Universidad y la dirección de la reforma se ha incumplido el reglamento en las condiciones de deliberación y funcionamiento de las mesas. Por tanto, se propone emitir un comunicado oficial que de manera seria y contundente exija las garantías que se prometieron para la planeación y organización del desarrollo de la hoja de ruta.

Siendo las 8:40 se da inicio a la sesión una vez cumplido el quórum mínimo y se decide continuar con el punto 4 de la Agenda del día anterior.

Agenda

1. Verificación del Quórum
2. Inventario de documentos oficiales aportados por la comisión organizadora de reforma y la Secretaría General.
3. Determinación de un plan de trabajo de la mesa.

Desarrollo de la sesión

1. Verificación del Quórum

Siendo las 9 a.m. se da inicio a la sesión.

2. *Inventario de documentos oficiales aportados por la comisión organizadora de reforma y la Secretaría General.*

Se da una discusión sobre cuáles son los que vamos a considerar como oficiales y quien sería el encargado de facilitarlos, dado que podríamos descargar algunos desde la página web de la universidad pero no tenemos certeza total de que estos sean todos los que se deben estudiar, además de que algunos de los que se pueden descargar son ilegibles.

Inicialmente se tiene la intención de hacer un sondeo de inventario de los documentos pero se concluye que definitivamente no los tenemos ni en digital ni en impreso.

Se hace la solicitud expresa por parte de algunos asambleístas de contar con los documentos impresos para facilitar la lectura y el trabajo sobre ellos.



Frente a algunos desacuerdos entre integrantes de la mesa se propone que asumamos una actitud de deliberación y de debate desprendidos de las instancias que representamos, dado que este es un espacio de construcción colectiva en una nueva fase, reconociendo que esta es una universidad pública y que este es un escenario de debate público. Debemos tratar de que la mayoría de las personas participen y debemos asumir nuestra responsabilidad de aportar y de ser propositivos.

El presidente pregunta si hay alguien más interesado en asumir la presidencia. El asambleísta Leonel Cáceres manifiesta que no está interesado.

Dado que no tenemos los documentos oficiales se propone continuar con el siguiente punto de la agenda y definir un Plan de trabajo, definiendo unos objetivos, unas metas y unos resultados que esperamos lograr.

3. Determinación de un plan de trabajo de la mesa.

Se revisa el artículo 54 del reglamento que propone los resultados que deberá alcanzar cada mesa, que son:

Diagnóstico crítico

Propuestas

Propuesta de metodología para el nivel siguiente.

También el Artículo 23. Que define los documentos que podrán ser considerados como insumos para el trabajo en la mesa.

Luego de un debate sobre qué documentos abordar y cómo hacerlo, se consolidan dos propuestas para ser sometidas a votación:

1) Organizar sub-mesas para leer los documentos que se citan en el reglamento, teniendo en cuenta que cada mesa estudiará los documentos producidos en las cinco facultades con sus respectivos insumos y también teniendo en cuenta que dentro de los integrantes de cada sub-mesa haya alguien que conozca el proceso de elaboración de dichos documentos. Esta subcomisión trabajaría separada durante dos días de las tres reuniones de la semana y el tercer día de la semana se haría una socialización.

2) Conociendo que en la mesa hay personas que participaron en la elaboración de los documentos en las diferentes facultades, organizar una secuencia de ponencias, para ir discutiendo los documentos en la mesa plena.



Se procede a votar, lo que arroja como resultado que la propuesta uno tiene 4 votos y la propuesta 2 tiene 12 votos.

Se procede a definir quién iniciará con las ponencias, para lo cual se propone la asambleísta Olga Castiblanco con el documento elaborado en la Facultad de Ciencias y Educación.

Se discute sobre la metodología que vamos a manejar sabiendo que debemos ir produciendo documentos que respondan a los resultados esperados, que son: diagnóstico crítico, propuestas y metodología de implementación.

Queda como ejercicio para todos, reflexionar sobre cómo vamos a hacer la síntesis de la información para integrarlo y dejarlo en un documento.

Siendo las 11:20 se levanta la sesión con una propuesta de agenda para mañana:

- 1) Definición de metodología de escucha de las ponencias y tratamiento de la información con miras a la consolidación.
- 2) Ponencia de la asambleísta Olga Castiblanco.

Olga L. Castiblanco
Secretaria Técnica Ad Hoc Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**Acta No.4- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 11 de septiembre de 2015.

Asistentes delegados:

1. Dora Lucy Moreno C. – Administrativo
2. Leonel Cáceres Cáceres – Administrativo
3. Juan H. González – Administrativo
4. Myriam Marleny Espitia – Administrativo
5. Olga Castiblanco – Docente
6. Hugo Manuel Flórez – Docente
7. Edgar Emilio Sánchez - Docente
8. Ana Mercedes Arrieta- Administrativo
9. Henry Avello Villareal – Administrativo
10. Vitelio Peñaranda- Administrativo
11. Edmundo Vega Osorio- Docente
12. Lina Marcela Mora- Estudiante
13. Mario Higuera (aparece la firma pero estuvo ausente)
14. Javier Moreno- Estudiante
15. Martha Castellanos- Estudiante Posgrado
16. Daniel Fabricio Salazar. Estudiante

Asistentes no delegados:

17. Nelcy González Mora- Administrativo
18. Edna Rocío Méndez Pinzón- Docente (manifiesta que es delegada oficial pero no aparece en la lista que nos reportan para firmas).



Agenda

1. Verificación del Quórum
2. Discusión y ajustes metodológicos.

Desarrollo de la sesión

1. Habiendo verificado el quorum se da inicio a la sesión.
2. Discusión y ajustes metodológicos

Siendo las 9:00 a.m. se da inicio a la sesión una vez cumplido el quórum mínimo. Se propone aprobar la agenda sugerida en la relatoría anterior, sin embargo el Presidente de la mesa presenta el comunicado vía correo electrónico que envía la mesa directiva, en el cual se cita a reunión a los presidentes de las mesas el día de hoy viernes 11 de septiembre a las 12:00 en la sede de la 40, en la rectoría.

Se pone a consideración el procedimiento a seguir, lo cual da inicio a un debate sobre las implicaciones de esta reunión a la que se cita y se propone reflexionar sobre los aspectos que el Presidente de la mesa deberá llevar a dicha reunión, aspectos como:

- 1) Debemos solicitar que nos entreguen oficialmente los documentos que tomaremos como insumos para la elaboración del diagnóstico y la propuesta.
- 2) Esta desorganización es una evidencia de cuan desfasado está en la universidad el desarrollo de procesos académicos frente a los procesos de gestión administrativa. Es un síntoma que ya muestra un diagnóstico de la forma como opera la universidad.
- 3) Se cuestiona sobre el por qué la representación de los profesores de Vinculación especial es tan pequeña, del mismo modo que no existe representación en las mesas de trabajo por parte de los trabajadores contratados por OPS (Orden de Prestación de Servicios), teniendo en cuenta que son un sector grande de la universidad con 1200 contratistas frente a 247 trabajadores de planta y provisionales.
- 4) Se propone tratar el primer tema de la agenda que es hacer una propuesta de tratamiento de los documentos, para que el presidente la pueda presentar a la mesa directiva. Frente a este aspecto, se propone discutir sobre una metodología de tratamiento de la información que ofrecerán los documentos que tomaremos como insumos, con el fin de que el presidente pueda ponerlo en consideración en dicha reunión. En este punto no se define nada, pero se habla de que por ejemplo ya fue una decisión que no sesionaremos por Sub-mesas, sino que todos los



documentos serán presentados en plenaria a cargo de personas que tengan mayor conocimiento de dichos documentos. Teniendo siempre presente que debemos apuntarle a la producción de un diagnóstico crítico, una formulación de propuestas y una proyección metodológica de implementación de dichas propuestas, lo cual podríamos organizar mediante una matriz conceptual con estos aspectos.

Para la decisión del orden de los documentos a ser presentados, se propone que haya una inscripción con sus respectivos ponentes, los cuales serán básicamente los que fueron producidos en cada una de las facultades, y se defina un tiempo máximo de presentación y un tiempo de debate y análisis de la información.

5) Se debe pedir claridad sobre el significado del término “Alternancia” presente en el Reglamento, dado que dentro de los integrantes de la mesa hay diferentes interpretaciones, tales como: (1) que si el asambleísta se desea retirar de la sesión asume las decisiones tomadas por votación; (2) que cualquier asambleísta puede dejar propuestas o ideas en otras mesas para que sean consideradas, sin el derecho de ir a votar en otras mesas, frente a lo cual se hace la pregunta ¿Es discrecional de la mesa dejar intervenir o no a los proponentes que vienen de otras mesas? frente a lo cual el artículo 10 del reglamento indica que no es posible; (3) que es posible reemplazar la presencia de cualquier asambleísta por otra persona, para que no se tome en cuenta la falla. Adicionalmente, se pregunta sobre cuál sería el efecto de la Alternancia en términos de firmas, quórum, votación y decisiones; en cualquier caso no estamos de acuerdo en que esta figura se defina como la posibilidad de reemplazar la presencia de los Asambleístas.

6) Hay que llamar la atención sobre la coherencia de la aplicación del reglamento.

7) Se debe solicitar un formato unificado para la presentación de la información consolidada al final de esta fase.

8) Se exige nuevamente el nombramiento de la Secretaría Técnica de la mesa.

Adicionalmente, surgieron varios temas en los que los asambleístas presentaron sus puntos de vista, con el fin de ir resaltando algunos aspectos que deberían ser tratados en la mesa de aspectos administrativos, tanto metodológicos como de conceptualización:

1) Debemos saber que es necesario desarrollar este ejercicio con cuidado, tomando el tiempo requerido, conociendo que somos un grupo con una amplia diversidad de perspectivas y con un cronograma muy ajustado, lo cual nos lleva permanentemente a buscar un equilibrio entre el afán de producir y la producción de propuestas que realmente sean viables para la reforma universitaria.



2) Se pone como ejemplo de diagnóstico crítico, el caso de la planeación y ejecución de la sede de Bosa- El Porvenir, en donde a la fecha de hoy es una inversión que no tiene aún funcionalidad.

3) Uno de los aspectos que impiden que la universidad progrese es la politiquería que hay al interior de la universidad, dado que en la vida cotidiana se observa como domina el poder autoritario que impide la participación en la toma de decisiones. Se plantea la pregunta ¿Cómo establecer unos mecanismos en temas administrativos para tener un esquema de normatividad y contratación de la universidad?

4) Se anota que en la sesión número 3 de la mesa, hubo un error en la votación para elegir la metodología de trabajo, ya que se permitió votar a los invitados.

5) Se hace un llamado al respeto mutuo en las intervenciones entre assembleístas, considerando que en esta Mesa todos estamos participando en la misma condición de assembleístas y de sujetos que aportan a la construcción de una propuesta.

6) Se cuestiona si lo que queremos lograr es una Reforma o una Reestructuración universitaria, frente a lo cual se suscita una discusión sobre el significado de estos términos y su impacto en la comprensión de lo que nos proponemos hacer. Para el assembleísta Juan González, dice que se ha llamado Reforma pero que al parecer en la práctica se busca una reestructuración y presenta las definiciones de los dos términos según el diccionario. De igual manera, continúa la discusión sin llegar a un punto claro dada la ambigüedad de los términos.

Sin embargo, se reflexiona sobre como en cualquier caso lo que se busca es modificar la Universidad Distrital de manera profunda y no de manera superficial, esta última por ejemplo, dando lugar a que lo que se cambie sea la manera como gobiernan los mismos que siempre han gobernado la Universidad Distrital, sino que se debe modificar la esencia misma de la manera como se gobierna. En todo caso, el alcance de la reforma lo damos nosotros, porque estamos en este proceso para hacer propuestas a partir de diagnósticos críticos que buscará la mejora de la universidad en múltiples aspectos.

El Profesor Hugo Flórez manifiesta: "De nosotros depende si se logra una reforma o una reestructuración y debemos buscar que independiente de cualquier resultado se garantice el carácter vinculante del proceso."

7) Los assembleístas administrativos informan a la mesa que el estatuto administrativo no va a ser trabajado en estas mesas sino en un conjunto con los



trabajadores de manera independiente, puesto que la Rectoría instaló una mesa de trabajo el día 27 de Julio de 2015 para trabajar una propuesta en consenso con el estamento de trabajadores. Sin embargo, el delegado Juan manifiesta que eso no quiere decir que los trabajadores no quieran un estatuto, lo que la mesa debe recoger es el planteamiento de cómo debe quedar en el Estatuto General el capítulo de los empleados públicos administrativos.

Siendo las 11:20 a.m. se da por terminada la sesión.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Olga Castiblanco
Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**ACTA No.5- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 17 de septiembre de 2015.

Asistentes delegados:

1. Hugo Manuel Flórez – ASPU



2. Myriam Marleny Espitia - SINTRAUD
3. Dora Lucy Moreno - ASAB
4. Laura Salazar Suárez - Ingeniería
5. Mario Higuera - Ciencias y Educación
6. Henry Abello - Ciencias y Educación
7. Juan H. González - Tecnológica
8. Ana Mercedes Arrieta - ASEPAD
9. Olga Lucia Castiblanco - Ciencias y Educación
10. Edgar Emilio Sánchez Buendía - FAMARENA
11. Edmundo Vega Osorio - Ingeniería
12. Daniel Fabricio Salazar - FAMARENA
13. Vitelio Peñaranda - FAMARENA. Manifiesta que es delegado oficial y ha participado en todas las reuniones pero no se encontraba en la lista entregada por Secretaría General el día miércoles.
14. Edna Rocío Méndez - ASAB. Manifiesta que es delegado oficial y ha participado en las reuniones pero no se encontraba en la lista entregada por Secretaría General el día miércoles.
15. Leonel Cáceres - ASEPAD

Siendo las 8: 40 am comienza la mesa y luego de haber verificado el quórum se da inicio a la sesión.

Consideraciones Iniciales

En las listas entregadas el día miércoles hay 2 personas que no se encuentran en la mesa, pero que han participado activamente al ser designados oficialmente en sus facultades.

La jornada del día es para la presentación de la ponencia de la Facultad de Ciencias y Educación, definiendo metodológicamente que en la medida en que se desarrollan las ponencias se dará lugar a una serie de rondas de debate de las mismas.

Informe del Presidente sobre los coordinadores de mesa y la primera plenaria.

El tema principal de la reunión en la hora de la mañana radica alrededor de las garantías para los estudiantes y docentes, en donde no se determinó con claridad en que van a consistir dichas garantías pero se genera el compromiso por parte de rectoría y las vicerrectorías de dinamizar todas las garantías siempre y cuando estén claras las listas de los assemblearios. Situación que será informada posteriormente.

Luego al receso se aclaran algunos aspectos del calendario notificando los cambios de fechas de las plenarias las cuales serán el viernes 18 y el lunes 21, así



mismo se procede al inicio de la presentación de los adelantos de la mesa 1, quienes exponen los desarrollos y definiciones parciales que han tenido, manifestando que el día viernes se dará un debate completo de lo trabajado en la mesa.

Agenda

1. Presentación de Ponencias de Facultades en el orden: Ciencias y Educación.
2. Debate
3. Varios

Desarrollo de la sesión

1. Presentación de las Ponencias

La profesora Olga Castiblanco es la delegada para exponer la ponencia trabajada en la facultad de Ciencias y Educación.

La profesora procede a entregar a los participantes el impreso del documento que fue producido, el cual se adjunta a esta relatoría.

Su ponencia se organiza a partir de 3 elementos principales:

1. Diagnóstico desde la Facultad
2. Marco de fundamentación
3. Propuestas

Posterior a la exposición de la profesora se procede con una Ronda de debate y/o comentarios, en los cuales se reconocen varios puntos de encuentro, conclusiones que se recogen en la relatoría No. 5. Particularmente el asambleísta Henry solicita que se adjunte en el acta la siguiente propuesta: que la Universidad Distrital se proyecte hacia la Educación Virtual. Específicamente en los programas de pregrado, se discute que: La universidad tiene que desarrollar de una mayor forma la educación virtual, poniéndose a la altura de otras grandes instituciones del mundo. Por lo tanto estamos en la necesidad de fortalecer lo que existe y de ampliar la cobertura de la educación virtual.

Frente a este tema no hay consenso en la mesa dado que hay asambleístas que consideran que de una parte, al Universidad Distrital ya está incursionando en este tema al desarrollar los programas de PLANESTIC y la oficina del PAET, pero de otro lado, la educación virtual desescolariza la Educación y disminuye la calidad y el impacto de la misión de la universidad.



Acuerdos sobre presentación para la plenaria

Se define que se generará una estructura de documento para la presentación de la plenaria del lunes que relacione lo trabajado a partir de la ponencia de la profesora Olga Castiblanco con las intervenciones dadas dentro de la mesa.

3. Varios

Se propone que la agenda de trabajo para la próxima sesión sea:

1. Continuación de las ponencias por facultad, en el siguiente orden:
 - a. Famarena
 - b. Ingenierías
 - c. Tecnológica
 - d. ASAB
2. Designación de los otros documentos pendientes para exponer.

La sesión de la Mesa se reanudará el día miércoles 23 de Septiembre.

Siendo las 11:20 am se da por terminada la sesión.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Olga Castiblanco
Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**ACTA No.6- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 23 de septiembre de 2015

Asistentes delegados:

1. Hugo Manuel Flórez
2. Myriam Marleny Espitia
3. Dora Lucy Moreno C.
4. Mario Higuera
5. Henry Abello V.
6. Juan H. González T.
7. Ana Mercedes Arrieta
8. Olga Lucía Castiblanco
9. Paola Janneth Corzo Morales
10. Douglass Sareamoria
11. Javier Moreno
12. Martha C. Castellanos
13. Laura Salazar Suárez
14. Edgar Emilio Sánchez Buendía
15. Edmundo Vega Osorio
16. Pablo Emilio Chávez Rojas
17. Vitelio Peñaranda
18. Daniel Fabricio Salazar
19. Edna Rocío Méndez
20. Leonel Cáceres

Asistentes no delegados:

- Roberto Ferro Escobar (Decano de la Facultad de Ingeniería).
- Fabio Rivera

Agenda:

- 1) Llamado a lista y verificación del quórum



- 2) Presentación de documento elaborado por la Facultad de Ingeniería.
- 3) Presentación del documento elaborado por la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- 4) Varios

Desarrollo de la sesión.

1) Siendo las 8:15 a.m. se da inicio a la sesión luego de verificar el quórum mínimo deliberatorio.

2) Presentación de documento elaborado por la Facultad de Ingeniería.

El Profesor Roberto Ferro Escobar procede a realizar la exposición de lo trabajado por la Facultad de Ingeniería, cuya síntesis se encuentra soportada en la relatoría, así como en la documentación oficial radicada en la secretaria como documentos adjuntos.

El documento presenta inicialmente el Diagnóstico y Propuestas sobre el estado de Aspectos Administrativos en la Universidad y posteriormente las propuestas.

Posterior a la presentación se hicieron dos rondas de observaciones, preguntas y aportes que se detallan en la relatoría No. 6.

Al terminar esta parte de debate sobre el documento presentado por la Facultad de Ingeniería se acuerda intensificar las jornadas de trabajo, de la siguiente manera:

Miércoles de 8 a.m. a 12

Jueves y Viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

3) Presentación del documento elaborado por la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

El Profesor Vitelio Peñaranda procede a realizar la presentación, apoyado por el profesor Edgar Sánchez. En el documento se hacen una serie de planteamientos de diagnóstico y de propuesta presentados de manera sintética.

Posterior a la presentación se hicieron una serie de aportes y observaciones, los cuales se encuentran soportados en la relatoría No. 6.



La asambleísta Martha Castellanos socializa la producción del libro que se acaba de publicar desde la Oficina de Bienestar, en donde se analiza la deserción estudiantil, en donde también se hacen sugerencias de políticas para la Oficina de Bienestar Institucional y se resalta su deber de atender integralmente a toda la comunidad.

Posterior a la pausa el presidente de la mesa plantea la necesidad de definir los documentos que serán estudiados el día jueves 23 de septiembre, a lo cual se invita a que haya responsables de socializar los documentos que están en la página oficial de la reforma.

De esta forma se invita a los asambleístas administrativos para que socialicen la propuesta de estatuto de personal administrativo.

Se hace claridad en que esta mesa de trabajo no es instancia de aprobación o reprobación de documentos ni de articulado, sino que la función primordial es consolidar las ideas que se produjeron desde diferentes unidades para la formulación de propuestas de reforma, por lo tanto es necesario considerar la mayor cantidad de documentos producidos por la comunidad y que contribuyan al debate.

Luego de verificar cuales son los documentos colgados en la página web de la reforma que le competen a la mesa 3 de aspectos administrativos, se llega a la conclusión de que serán presentados los siguientes documentos:

- 1) Facultad tecnológica
- 2) Facultad de Artes: ASAB
- 3) Estatuto General Actual – Hugo Manuel;
- 4) Documento de SINTRAUD- Myriam Espitia- Henry Abello.
- 5) Propuesta de estatuto de Bienestar Institucional- Bienestar Institucional.
- 6) Propuesta desde ingeniería para Bienestar Institucional: Martha Castellanos
- 7) Propuesta de Estatuto General – Manuel Flórez (Ciencias y Educación)

Se finaliza colocando dos inquietudes frente a la presentación del documento de la FAMARENA, dejando claro que continuará el debate el día de mañana.

Siendo las 12:15 pm se da por terminada la sesión.



Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Olga Castiblanco
Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**ACTA No.7- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 24 de septiembre de 2015.

Asistentes delegados:

1. Hugo Manuel Flórez
2. Lina Marcela Mora
3. Myriam Marleny Espitia
4. Dora Lucy Moreno C.
5. Mario Higuera
6. Henry Abello V.
7. Juan H. González T.
8. Ana Mercedes Arrieta
9. Olga Lucia Castiblanco
10. Paola Janneth Corzo Morales
11. Douglass Sareamoria
12. Javier Moreno



13. Martha C. Castellanos
14. Laura Salazar Suárez
15. Edgar Emilio Sánchez Buendía
16. Edmundo Vega Osorio
17. Laura Andrea Suárez Infante
18. Pablo Emilio Chávez Rojas
19. Vitelio Peñaranda
20. Edna Rocío Méndez
21. Leonel Cáceres

Asistentes no delegados:

- Rector Carlos Javier Mosquera.
- Administrativo Pedro Duarte.
- Docente Jorge Villamil
- Estudiante Laura Vanesa Martínez Peña
- Administrativo Nelcy González

Agenda:

- 1) Llamado a lista y verificación del quórum.
- 2) Presentación del documento de la Facultad Tecnológica a cargo de los Administrativos Henry Abello y Juan Hilder González.
- 3) Presentación del documento de la facultad de Artes a cargo de la docente Edna Rocío Méndez
- 4) Exposición Estatuto General actual de la Universidad a cargo del Docente Hugo Manuel Flórez.
- 5) Presentación del documento: Antecedentes para la elaboración del estatuto del personal administrativo a cargo de la administrativa Myriam Espitia.
- 6) Propuesta de Estatutos de Bienestar Institucional a cargo de Martha Castellanos.
- 7) Modelos de Estatuto de personal administrativo y docente del MEN.
- 8) propuesta de Estatuto general por la administración actual de la universidad.

Desarrollo de la Sesión

- 1)** Siendo las 8:35 a.m. se da inicio a la sesión luego de verificar el quórum mínimo deliberatorio.



2) Presentación de documento elaborado por la Facultad Tecnológica.

Los administrativos Henry Abello y Juan Hilder González proceden a exponer la presentación del documento consolidado del nivel base en la facultad Tecnológica, lo cual se encuentra soportado en los documentos oficiales radicados ante la secretaria general así como de la relatoría oficial de la sesión.

El diagnóstico se presenta con base en un cuadro que especifican 35 síntomas de fallas en el sistema administrativo, seguido de una columna que indica el aspecto administrativo involucrado y el sistema de gestión para el mejoramiento. Estos síntomas se presentan en campos como: Talento Humano, Extensión, Financiera, normatividad, logística, Bienestar, Gestión.

Se procede con una ronda de comentarios y aportes, la cual es interrumpida por la presencia del señor Rector Carlos Javier Mosquera, a quien se le solicita una serie de aclaraciones sobre los alcances de la reforma, el papel del CSU y sobre el estatuto de personal administrativo.

El Rector informa que todo lo que se proponga en este proceso de reforma será considerado por el CSU al momento de decidir sobre el documento final, teniendo como puente de comunicación entre el CSU y la comunidad a la comisión de redacción de reforma, pero aclara que la participación de la comunidad deberá ser protagónica. En todo caso la idea es hacer una reforma estructural que oriente el devenir de la universidad.

El Rector expone que debemos en primer lugar organizar el marco jurídico de la UD a través del estatuto general. Allí estaría el marco general y de ahí se derivan cosas como el estatuto de contratación o los estatutos que ya se vienen trabajando. El Rector indica que es necesario tener un estatuto de personal administrativo y que en la mesa no se trabajaría un articulado sino la propuesta en general.

La asambleísta Olga pregunta al rector ¿qué pasa si el estatuto de personal administrativo que se está elaborando ya en un espacio diferente al de reforma, llega a entrar en tensión o incoherencia con el Estatuto General que se planea definir dentro del marco de la reforma? ¿El CSU modificará la propuesta de estatuto general consensuada en la reforma para que atienda a lo planteado por los trabajadores en un espacio paralelo?

El Rector indica que la idea es que no entren en contradicción y que de todos modos cualquier modificación al Estatuto General deberá consultarse con la comunidad.



Sin embargo, indica que hay necesidad apremiante de tener un estatuto de personal administrativo, dado que hace mucho tiempo que no se revisa, que por ejemplo combine meritocracia con democracia, que defina por ejemplo condiciones mínimas para ser decano o para ser rector indicando mecanismos de participación en la elección, méritos académicos, periodos fijos, entre otros. Esto debe ir de la mano con la consecución de recursos y el ajuste presupuestal y financiero. Insiste en que en este momento para avanzar en el proceso de acreditación no tenemos nada en personal administrativo y se requiere con urgencia.

La asambleísta Ana Mercedes pregunta ¿dado que el estatuto de personal administrativo está en la hoja de ruta, esto significa que debe ser considerado en esta mesa de trabajo para ser estudiado artículo por artículo? ¿O debemos tratarlo de manera informativa?

El Rector indica que dada la metodología adoptada en el reglamento de la reforma y considerando que esta es una fase de consolidación de documentos no sería conveniente producir articulado ya que esto sería lo que se debe hacer en la fase de cumbre y por tanto se deberían trabajar los análisis de la propuesta en general, pero que es necesario que logremos reglamentaciones que sean marcos jurídicos estables para la UD. Invita a revisar la secuencia de las cuatro fases: 1. sensibilización, 2. nivel base, 3. consolidación y escucha de propuestas, y 4. depuración de las propuestas unificadas o las más importantes para que entren en el debate final y a partir de allí se construyan los estatutos.

La asambleísta Olga pregunta al Rector ¿Qué pasa si al aprobar un Estatuto Administrativo antes del Estatuto General se comprometen recursos de la universidad que luego se van a requerir en la reforma?

El Rector indica que el CSU no puede aprobar nada por ahora porque sería ilógico en este momento aprobar un estatuto cuando está pendiente formular el estatuto general, sin embargo indica que se ha venido adelantando un proceso con los trabajadores para hablar del estatuto de personal administrativo, en donde se discute el marco jurídico, mecanismos de contratación, etc. con el ánimo de no arrancar de cero y partir de una propuesta que deberá ser revisada y ajustada, con el consenso de este grupo de delegados.

El Rector aclara que como rector no tiene delegados sino que es a través de CSU y de Consejo Académico que se está participando en las mesas.



El asambleísta Juan González, recuerda que la citación a trabajadores se hizo desde la Secretaría General de la Universidad en donde hay abogados que han sido delegados por el rector para asesorar la formulación del estatuto de personal administrativo, y que se realizó una reunión general de trabajadores en donde se organizaron sub-mesas temáticas que actualmente están trabajando. Sin embargo el Rector manifiesta que él no tiene delegados en ese proceso.

El Señor Rector se retira de la reunión y se da continuación a las observaciones sobre la presentación de la Facultad Tecnológica, las cuales reposan en la relatoría No. 7.

3) Presentación del documento elaborado por la Facultad de Artes

La profesora Edna Rocío Méndez procede a realizar la presentación de lo trabajado en el nivel Base de la Facultad de Artes ASAB. Identificando elementos de Diagnóstico y finalmente de Propuestas para el nivel de consolidación.

Posterior a la presentación se procede a desarrollar una ronda de comentarios, dudas y aportes.

4) Presentación del Estatuto General Actual, a cargo del profesor Hugo Manuel Flórez.

El profesor presenta una matriz elaborada en la Facultad de Ingeniería en donde se hizo un análisis comparativo entre los diferentes estatutos. Dado que no hubo suficiente tiempo para preparar esta presentación, la mesa hace la propuesta de que sea presentado en la siguiente sesión. Se acuerda que se prepare esta presentación con base en el análisis comparativo entre el estatuto general vigente y la propuesta de estatuto general del CSU que se encuentra en la página web en el link de Reforma.

5) Presentación del documento: Antecedentes para la elaboración del estatuto del personal administrativo a cargo de la administrativa Myriam Espitia.

La presentación se titula: Proyecto de Modernización Ajuste Institucional y Reforma Administrativa. El contenido representa el proceso de estudio de niveles de cargos para el personal de planta de administrativos en la universidad.

La asambleísta Myriam indica que esta presentación se hace con el ánimo de dar a conocer el ejercicio de los trabajadores en años anteriores y los antecedentes a la formulación de la propuesta de Estatuto de Personal Administrativo.



Dada la limitación del tiempo no se continúa con la presentación, sin embargo, se deja como documento adjunto.

Se procede a desarrollar una ronda de intervenciones con dudas, comentarios y aportes, donde se evidencia la necesidad de agendar en el marco de la mesa, la discusión de las otras propuestas de estatuto de personal administrativo que se han realizado en la universidad 2007 y la que se adelanta en la mesa de los trabajadores en la actualidad.

En seguida se acuerda la agenda para la siguiente sesión:

Agenda

- 1) Presentación de la síntesis de la propuesta del SINTRAUD a cargo de Myriam Espitia.
- 2) Presentación avance de, estatuto de personal Administrativo creado con trabajadores y asesores delegados de la Rectoría, a cargo de Henry Abello y Leonel Cáceres.
- 3) Presentación del Modelo de estatuto administrativo propuesto por el MEN.
- 4) Presentación de la propuesta de Estatuto de Bienestar Institucional a cargo de Martha Castellanos
- 5) Presentación de análisis del actual Estatuto General de la universidad, a cargo de Hugo Manuel Flórez.

Se recuerda que el Secretario Técnico debe realizar la ficha de inscripción de documentos que se han registrado y estudiado. En el tema de estatuto que si hay una propuesta se deben tomar e integrar para la plenaria.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa



Elaboró: Olga Castiblanco

Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA

ACTA No.8- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 25 de septiembre de 2015.

Asistentes delegados:

1. Hugo Manuel Flórez
2. Myriam Marleny Espitia
3. Henry Abello V.
4. Olga Lucía Castiblanco
5. Douglass Sareamoria
6. Javier Moreno
7. Martha C. Castellanos
8. Edgar Emilio Sánchez Buendía
9. Edmundo Vega Osorio
10. Vitelio Peñaranda
11. Edna Rocío Méndez
12. Laura Vanesa Martínez Peña
13. Leonel Cáceres

Asistentes no delegados:

- Fabio Rivera - SINTRAUD
- Francisco Celis - funcionario. bienestarud@udistrital.edu.co
- Jimena Parsons - Directora de Bienestar Institucional.

Agenda:

- 1) Llamado a lista y verificación del quórum.
- 2) ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA DE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO – SINTRAUD, presentado por los administrativos Myriam Espitia; y el asesor jurídico externo de SINTRAUD Fabio Rivera.



- 3) Presentación de análisis del estado de Bienestar Institucional en la Facultad de Ingeniería en comparación con la propuesta de estatuto de Bienestar, a cargo de Martha Castellanos.
- 4) Presentación propuesta de Estatuto de Bienestar Institucional a cargo de Francisco Celis y Jimena Parsons.
- 5) Presentación de propuesta DESCRIPCION GENERAL DE LA PROPUESTA DE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO SINTRAUD 2007, como propuesta concertada entre el Personal Administrativo en la Administración y la Rector del Dr. Montañez, presentado en ese momento por SINTRAUD y expuesto en esta sesión por el administrativo Henry Abello, quien aporta a la secretaría de la mesa como insumo documental un ejemplar.
- 6) DESCRIPCION DE PROPUESTA DE ESTATUTO PERSONAL ADMINISTRATIVO. Presentado por el administrativo Henry Abello y Leonel Cáceres (19 artículos discutidos entre la rectoría y el estamento administrativo), producto del trabajo que se viene desarrollando en la mesa instalada el 27 de Julio de 2015, por la Rectoría para la unificación de una propuesta de estatuto de personal administrativo.
- 7) Varios.

Siendo las 8:30 a.m. se da inicio a la sesión

Desarrollo de la sesión

- 1) **Llamado a lista y verificación del quórum.**
- 2) **Presentación de documento elaborado por SINTRAUD- Myriam Espitia y Fabio Rivera**

La asambleísta Myriam Espitia y Dr. Fabio Rivera inician su ponencia como continuación de lo presentado el día anterior indicando que lo que se pretende en el Estatuto de Personal Administrativo es un proceso de formalización laboral, en el marco de la autonomía universitaria dentro de lo normativo y lo jurídico.

La ronda de dudas y comentarios se desarrolló en el transcurso de la presentación.

- 3) **Presentación de la propuesta de Bienestar Institucional que se trabajó en la Facultad de Ingeniería. Martha Castellanos.**



Se hace un análisis de la propuesta de estatuto de Bienestar con base en los procesos que se desarrollan en la Facultad de Ingeniería, ampliando la discusión al respecto del tema de deserción estudiantil.

Se procede a una corta ronda de intervenciones pues se espera ampliar el debate con la presentación que desarrolla Bienestar Institucional

4) Presentación de documento Propuesta de Estatuto de Bienestar Institucional elaborada en esta dependencia, a cargo de Francisco Celis.

La presentación parte del documento radicado por parte de Bienestar Institucional en la Secretaría General para el proceso de reforma.

Posterior a la presentación se procede a una ronda de debates.

5) Presentación de propuesta de Estatuto de Personal Administrativo elaborado por el estamento de trabajadores, con base en el documento que se entregó en 2007 como propuesta de estatuto de Personal Administrativo en la Administración del Dr. Montañez.

La ponencia inicia por parte del asambleísta Henry Abello y luego es complementada por el doctor Leonel Cáceres.

En el transcurso de la intervención se procede a desarrollar una serie de dudas y comentarios alrededor del tema del estatuto administrativo.

6) Varios

Se acuerda la agenda para la siguiente reunión con el fin de tratar los documentos que hacen falta y la organización de la mesa para la producción de los documentos finales a ser presentados como resultado.

La agenda será:

- 1- Presentación de la propuesta de Estatuto General elaborada por integrantes del CSU (según lo registrado en la página web- reforma), a cargo del profesor Manuel Flórez.
- 2- Presentación del Estatuto General vigente en la universidad a cargo del profesor Hugo Manuel Flórez.
- 3- Definición de comisiones para la producción de los documentos en Diagnóstico, Propuestas, Metodología para la siguiente fase.



Siendo las 4:45 p.m. se da por terminada la sesión.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Olga Castiblanco
Revisaron: Edmundo Vega y Juan H. González.

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**ACTA No.9- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 28 de septiembre de 2015.

Asistentes Delegados:

- Hugo Manuel Flórez
- Lina Marcela Mora
- Myriam Marleny Espitia
- Dora Lucy Moreno C.
- Henry Abello V.
- Juan H. González T.
- Ana Mercedes Arrieta
- Olga Lucía Castiblanco
- Paola Janneth Corzo Morales
- Douglass Sareamoria



- Javier Moreno
- Martha C. Castellanos
- Laura Salazar Suárez
- Edgar Emilio Sánchez Buendía
- Edmundo Vega Osorio
- Edna Rocío Méndez
- Laura Vanesa Martínez Peña
- Leonel Cáceres

Asistentes no Delegados

- José Manuel Flórez

Agenda:

- Llamado a lista y verificación del quórum.
- Presentación de propuesta de Estatuto General del CSU a cargo de Manuel Flórez.
- Presentación Estatuto General vigente a cargo de Hugo Flórez.
- Informe del Presidente de la mesa sobre reunión con Rectoría.
- Definición de comisiones para la elaboración de documentos finales.

Siendo las 8:30 se da inicio a la sesión

- **Llamado a lista y verificación del quórum.**
- **Presentación de propuesta de Estatuto General a cargo del Profesor Manuel Flórez.**

El docente Manuel Flórez aclara que el documento compete a una propuesta de un grupo de profesores y no es del CSU, de esta forma expone el articulado y las principales propuestas contenidas en el documento. Esta propuesta contiene 126 artículos escritos en 50 paginas, allí contiene todo.

Una vez terminada la ponencia se procede a desarrollar una ronda de dudas y comentarios. Entre otras discusiones que están en la relatoría 9, se señala lo siguiente:

Se cuestiona el hecho de que no se tocan en la propuesta aspectos metodológicos para la composición del CSU, dado que siguen siendo los mismos 3 externos pero además coloca el representante de los ex rectores como una posible persona externa, ya que menciona que los elegibles podrán ser rectores de otras universidades públicas, lo cual no es conveniente.



Se cuestiona sobre ¿cuál es el aporte específico de esta propuesta para lo del aspecto administrativo?, frente a lo cual la Mesa considera que, en general, todo, ya que hablar de la estructura de gobierno o de la estructura académica necesariamente conlleva a hablar de la estructura administrativa. Por ejemplo, en el sentido en que estuvimos hablando de la necesidad de que Bienestar Institucional sea o no una vicerrectoría y de igual manera la composición del Consejo Superior, los niveles de cargos y las funciones de esos cargos que deberán quedar claros en el estatuto de personal administrativo, en concordancia con un Estatuto General.

Se cuestiona por qué no se contempla la participación de los trabajadores en la elección del rector. El profesor Manuel indica que no se consideró porque estaría fuera de la ley, pero que si la ley lo permite se podría modificar

La asambleísta Myriam aclara que en el documento producido en la ACU, presentado en 2009, se plantea que los trabajadores harían parte del CSU cuando se traten temas que competan a los trabajadores.

El delegado Juan H. González no está de acuerdo con que se eliminen cargos administrativos y se conviertan en libre nombramiento y remoción a discrecionalidad del rector ya que eso va en contra del espíritu de lo que es lo público.

- **Presentación del estatuto general existente, a cargo del Profesor Hugo Flórez**

El expositor indica que no ha podido preparar el material. Frente a esto se propone comparar el Estatuto General actual de la UD, con la propuesta de Manuel Flórez, el estatuto propuesto por la Asamblea Consultiva y lo que establece la Ley 30 de 1992. Se adopta como metodología disponer los cuatro documentos para buscar allí las temáticas que tiene puntos de relación.

4) Organización por comisiones para la producción de documento final:

Diagnóstico:

Paola Yanett Corzo
Martha Castellanos
Edna Rocío Méndez
Dora Lucy Moreno

Propuestas:



Olga Castiblanco
Edgar Sánchez
Juan González
Ana Mercedes
Laura Martínez
Henry Abello
Lina Mora

Metodología:

Douglas Sareamoria
Hugo Manuel Flórez.
Javier Moreno
Laura Salazar
Edmundo Vega
Myriam Espitia

- **Informe del presidente de la mesa sobre reunión con la rectoría y mesa directiva.**

Martes 29 de septiembre 8 a 11 a.m. se llevará a cabo un Consejo Académico ampliado en donde contarán lo que salió de reunión entre Consejo Académico y Superior, para lo cual está invitados todos los delegados del nivel de consolidación en plenaria en la sede de Aduanilla de Paiba.

Martes 29 de septiembre 2 p.m. se reúnen las 4 mesas, con el propósito de definir cuáles son las tendencias de lo que se está trabajando en las mesas. Se cuestiona cual sería la metodología y la finalidad. Luego del debate se concluye que no participaremos de esa sesión.

El plazo como mesa temática para entregar tres documentos es el 2 de Octubre:

- Diagnóstico
- Propuestas
- Metodología para la siguiente etapa.

La siguiente semana son las plenarias en la Aduanilla de Paiba:

Lunes 5 de octubre: Mesa 1 y 2 todo el día.

Martes 6 de octubre: Mesa 3 y 4

Miércoles 7 de octubre: Mesa 1 y 2

Jueves 8 de octubre: Mesa 3 y 4.



Viernes 9 de Octubre es el cierre de nivel en la sede de la Macarena. En este evento se definirá si el siguiente nivel es Cumbre o Constituyente

Martes 13 de octubre- Se inicia la Fase Cumbre o Constituyente

Siendo la 1:30 p.m. se da por terminada esta sesión.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Olga Castiblanco
Revisó: Juan H. González.

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA
ACTA No.10- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS



NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 1 de Octubre de 2015

Asistentes Delegados:

- Lina Marcela Mora
- Dora Lucy Moreno C.
- Henry Abello V.
- Juan H. González T.
- Ana Mercedes Arrieta
- Olga Lucia Castiblanco
- Edgar Emilio Sánchez Buendía
- Daniel Fabricio Salazar Soache
- Vitelio Peñaranda
- Edna Rocío Méndez
- Leonel Cáceres

Asistentes no delegados:

- John González

Agenda:

- Llamado a lista y verificación del quórum
- Lectura de las actas para la sistematización de las propuestas.

Siendo las 8:45 am se da inicio a la sesión.

Desarrollo de la Sesión

- **Llamado a lista y verificación del quórum**
- **Lectura de las actas para la sistematización de las propuestas.**

La lectura de las actas empieza a desarrollarse desde el acta 4 debido a que es desde esta sesión que se empieza el ejercicio de socialización de lo trabajado por el nivel de base.

Para efectos de la sistematización se opta por desarrollar una matriz que se organiza relacionando el tema administrativo con las categorías: conceptualización, asuntos académicos, Investigación y proyección social, asuntos estudiantiles, Asuntos docentes, Asuntos de Personal Administrativo, Bienestar



Universitario y Otros; a las que se les separa por diagnóstico, propuesta específica, exposición de motivos, marco legal y observaciones.

Las propuestas trabajadas hasta el momento son:

-Se plantea que la administración Educativa es un campo interdisciplinar, los integrantes de la comunidad, deben ser sujetos partícipes de la planeación y no simple objetos consultivos. El trato entre la comunidad universitaria debe regirse bajo principios de respeto...

- El sentido de la administración en la universidad Distrital, debe responder a las dinámicas académicas, de investigación y extensión, propias de la universidad.

- Se requiere la humanización de los procesos administrativos. El diseño administrativo debe contemplar tiempos y procesos pertinentes para una gestión óptima.

- Se requiere coherencia entre los procesos administrativos y los tiempos reales de desarrollo de los procesos académicos, de investigación y extensión, que normalmente son más rápidos y requieren de flexibilidad.

- La perspectiva de Administración de la Universidad debe ser acorde con su naturaleza de institución Educativa y no entendida como si fuera una fábrica o una industria. De esta forma la academia no debe ser entendida como una empresa ni como un producto, sino la parte administrativa que maneja los recursos.

- 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.

- Es necesario ampliar la planta de docentes y administrativos, y disminuir la cantidad de contrataciones de OPS.

- Se requiere estructurar un modelo de administración, propio para esta universidad, con sistemas de gestión humanizados, ágiles, eficientes y transparentes.

- La universidad debe respetar la naturaleza de los cargos, para asignar los papeles administrativos.

- La universidad debe tener una planeación universitaria participativa y estructural por todos los estamentos.



- Debe actualizarse el estatuto financiero y presupuestal que especifique la manera en cómo se administra el presupuesto de los recursos de la Universidad.
- Debe existir un mecanismo que articule todos los procesos de la universidad
- La elección de los cargos directivos de la universidad debe realizarse bajo criterios de meritocracia acorde a los perfiles de los cargos, en articulación con la democracia que se construya dentro de la comunidad universitaria.
- Se deben ajustar los perfiles de los cargos de la universidad.
- Se deben establecer sistemas de información y comunicación, eficaces y efectivos para la toma de decisiones.
- Es necesario tener un estatuto administrativo, el cual debe responder al modelo administrativo que se viene planteando.
- Actualizar y hacer más efectivos, los mecanismos de control y evaluación del desempeño de todos los funcionarios de la universidad.
- Actualizar la reglamentación y estructura de la Oficina de Planeación y Control
- Que la oficina de Planeación y Control esté regida por la vicerrectoría administrativa
- Revaluar la figura de las Oficinas Asesoras dado que están limitadas a Asesorar y no se hacen responsables de los procesos.
- Revisar y ajustar el organigrama general de la Universidad, para que se ajusten a la estructura que será fruto del proceso de reforma que se está desarrollando.
- Revaluar funciones, duración y nombramiento de los integrantes del CSU.
- Formalizar el empleo público, estableciendo el régimen especial de la carrera administrativa de la UD.
- Se debe adoptar una perspectiva de la administración de la universidad, parte de que los procesos administrativos deben soportar y permitir el desarrollo de procesos académicos.
- Frente a la educación Virtual, Se propone que se adquiera una infraestructura tecnológica, una normatividad y modelos de administración que le permita incluir realmente los procesos de educación virtual.
- Para asignar recursos en grupos de investigación no debe haber concurso, sino que debe partir de un principio de cooperación y proyección de la universidad.



- El Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico debe propender por la construcción y administración de Infraestructura, equipos y recursos adecuados para la investigación, en todos los campos de conocimiento que existen en la universidad.
- Colciencias no puede ser el único referente en investigación de la universidad, siendo necesario que se articule a otras comunidades del conocimiento más amplias que incluyan otras formas de generación del conocimiento
- Es necesario actualizar el estatuto estudiantil, con el fin de responder a la realidad actual y futura, y también esclarecer procesos de contratación y seguimiento real a las funciones, que garanticen la transparencia y la eficiencia.
- 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 deberán formar a los estudiantes para entenderla y poder exigir en el marco del respeto, el desarrollo de actividades académicas de calidad.
- Es necesario actualizar el estatuto docente, con el fin de responder a la realidad actual y futura, y también esclarecer procesos de contratación y seguimiento real a las funciones, que garanticen la transparencia y la eficiencia.
- Debe existir una garantía para que los profesores de Vinculación Especial tengan reconocimiento para su participación en investigación, eventos, ponencias, extensión, etc.
- Es importante tener en cuenta que el estatuto docente otorga derechos para desempeñar cargos administrativos de libre nombramiento y remoción y por tanto esto no se puede prohibir ni coartar, sin embargo, sería posible regularlo.
- Es necesario actualizar el estatuto administrativo, con el fin de responder a la realidad actual y futura, y también esclarecer procesos de contratación y seguimiento real a las funciones, que garanticen la transparencia y la eficiencia.
- Que el CSU defina los estatutos de carrera, previa concertación con los miembros de la comunidad universitaria
- Garantizar que representantes del cuerpo administrativo participe en organismos de toma de decisiones
- La Oficina de Bienestar Universitario, debe modificar su organización para que sea un ente que tome decisiones colegiadamente, que funcione con eficiencia y transparencia, y que atienda plenamente las necesidades de todos los estamentos de la universidad en concordancia con la particularidad de cada una de las sedes.



- La dirección de la Unidad de Bienestar Institucional debe estar a cargo de un profesional con el perfil adecuado.
- 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.
- Programas para mejorar las condiciones de acceso y adecuado desarrollo de personas en situación de discapacidad.
- Se propone que Bienestar sea una dirección independiente que tome decisiones de forma colegiada, con participación de estamentos compuesto así: coordinador de sede de bienestar, director de la oficina y comité de sede (con estamentos).
- Bienestar debe desarrollarse desde una política estructural de la universidad que debe atender de manera integral a todos los estamentos de la comunidad universitaria siendo transversal a los ejercicios misionales de la universidad.
- Egresados: Reglamentar la vinculación de los egresados, en el que se organice su papel en el desarrollo de la universidad.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Nicolás Malaver
Revisó: Juan H. González.



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA

ACTA No.11- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 2 de Octubre de 2015

Asistentes Delegados

- Lina Marcela Mora
- Dora Lucy Moreno C.
- Henry Abello V.
- Juan H. González T.
- Ana Mercedes Arrieta
- Olga Lucia Castiblanco
- Edgar Emilio Sánchez Buendía
- Daniel Fabricio Salazar Soache
- Vitelio Peñaranda
- Edna Rocío Méndez



- Leonel Cáceres

Asistentes no delegados

- John González

Agenda:

- Llamado a lista y verificación del quórum
- Lectura de las actas para la sistematización de las propuestas.

Desarrollo de la Sesión

- **Llamado a lista y verificación del quórum**

Siendo las 8:35 a.m. se da inicio a la sesión luego de verificar el quórum mínimo deliberatorio.

- **Lectura de las actas para la sistematización de las propuestas.**

Se prosigue con la lectura del acta 5, donde se sistematizan las siguientes propuestas:

- Se debe tener un estudio de costos de la Reforma.
- Se debe realizar la Reingeniería de todos los procesos administrativos y financieros de la universidad, para mayor transparencia y eficiencia. Para esto se requiere actualizar el sistema integrado de gestión.
- Es necesario determinar claramente la misión y visión de los asuntos administrativos, con el propósito de que se releve a estudiantes y docentes de desarrollar procesos administrativos operativos.
- Llevar a cabo una planeación estratégica-Planificación, que sea de manera participativa por todos los estamentos de la universidad. Teniendo en cuenta el corto, mediano y largo plazo.
- Se propone que se adopte una forma o sistema de administración del recurso financiero, que sea transparente, ágil y eficiente, que permita que los rubros tengan un manejo claro y se pueda rendir cuentas abiertamente sobre su ejecución.
- Se propone nombrar Coordinador-Gestor Administrativo de Sede, para descargar al Decano de actividades que no sean estrictamente académicas, pero que además este soportado por una estructura administrativa central.
- Se propone reglamentar el procedimiento sobre las prácticas académicas para que quienes realizan la práctica sean directamente los que reciban el recurso, esto teniendo en cuenta a estudiantes y docentes de vinculación especial.



- Implementar el Benchmarking, en varios procesos con otras IES,
- Realizar auditorías e interventorías para establecer mecanismos de prevención.
- El coordinador del Proyecto Curricular debe ser un docente con un salario diferenciado.
- Deben crearse mecanismos claros de rendición de cuentas que deben garantizar la divulgación de inversión y gastos de recursos a partir del Plan de Desarrollo y el PUI.
- Se propone redireccionar el eje misional de la extensión de la Universidad Distrital.

A la 1:15 pm se termina la sesión.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Nicolás Malaver
Revisó: Juan H. González.

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**ACTA No.12- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 7 de Octubre de 2015

Asistentes delegados:

- Hugo Manuel Flórez



- Olga Lucia Castiblanco
- Paola Janneth Corzo Morales
- Douglass Sareamoria
- Javier Moreno
- Martha C. Castellanos
- Laura Salazar Suárez
- Jaime Enrique Blandón
- Edgar Emilio Sánchez Buendía
- Edmundo Vega Osorio
- Oscar Flórez Cediel
- Laura Andrea Suárez Infante
- Daniel Fabricio Salazar Soache
- Pablo Emilio Chávez Rojas
- Vitelio Peñaranda
- Edna Rocío Méndez
- Laura Vanesa Martínez Peña

Asistentes no delegados

- Pedro Duarte, Sintraud
- Alex Muñoz, Sintraud
- Andrés Serrano, Estudiante

Agenda

- Llamado a lista y verificación del quórum.
- Continuación de la lectura de las actas para su aprobación y la sistematización de las propuestas.
 - Acta 6

Desarrollo de la Sesión:

- **Llamado a lista y verificación del quórum**

Siendo las 8:50 a.m. se da inicio a la sesión.

- **Continuación de la lectura de las actas para su aprobación y la sistematización de las propuestas.**

Se continúa con la lectura del acta 6 donde se sistematizan las siguientes propuestas:



- La elección de los cargos directivos (rector, decanos) de la Universidad debe realizarse bajo criterios de meritocracia acorde a los perfiles de los cargos, en articulación con la democracia que se construya dentro de la comunidad universitaria. Dependiendo de la estructura que defina la reforma.
- El estatuto general debe incluir el perfil general del rector el cual no podrá ser modificado salvo por la asamblea universitaria y que el rector encargado (situación excepcional) cumpla con estos criterios.
- Se debe a hacer una rendición de cuentas de la gestión frente al Plan de Desarrollo de la Universidad. Debe haber coherencia entre el plan de desarrollo y la rendición de cuentas.
- Hacer cumplir el flujo de caja y la ejecución presupuestal. Esta organización de la ejecución presupuestal debe partir de la aprobación y asignación de la totalidad de los recursos de funcionamiento desde el inicio del año, a más tardar la tercera semana del mes de enero.
- Debe existir coherencia entre el Plan de Acción Anual del presupuesto y las contrataciones relacionadas con el funcionamiento de la Universidad – papelería e insumos de oficina, materiales para mantenimiento de sedes, servicios de aseo y vigilancia – cuyos tiempos y características deben corresponder a las necesidades de las dependencias y propender por la calidad de la labor de la universidad.
- Los directivos deben asegurar la continuidad al Plan de Desarrollo y no partir de cero cada vez.
- El plan de trabajo propuesto por los directivos debe estar en consonancia con los planes de Desarrollo de la Universidad.
- Contratar un pull de abogados nacionales e internacionales para que emitan un concepto sobre el piso jurídico que tiene actualmente la Universidad.
- Se debe establecer dentro del organigrama un departamento jurídico que no sea simplemente de un nivel asesor y por lo tanto asuma responsabilidades con los conceptos que emiten.
- Las actividades académicas no se deben retrasar por aspectos de tipo técnico administrativo, como la instalación de equipos de cómputo, apertura de aulas, etc.
- Reconocer que la extensión y proyección social es un objetivo misional y proyecto académico de la Universidad. Se necesita articular todas las actividades que realizan los proyectos curriculares y demás dependencias y que constituyen la proyección social de la universidad, incluyendo proyectos sin distinción de si genera o no recursos.



- Se debe redistribuir el beneficio institucional obtenido por las actividades de extensión.
- Darle fuerza a la proyección social destinando recursos de funcionamiento de las iniciativas relacionadas con la función misional, con base en un estudio de necesidades de las facultades.
- Analizar la articulación que tiene la OTRI, con el CERI y el centro de investigación y extensión.

Siendo la 1:30 se finaliza la sesión.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Nicolás Malaver
Revisó: Juan H. González.



PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA

ACTA No.13- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 8 de Octubre de 2015

Asistentes Delegados:

- Hugo Manuel Flórez
- Lina Marcela Mora
- Henry Abello V.
- Juan H. González T.
- Ana Mercedes Arrieta
- Olga Lucia Castiblanco
- Paola Janneth Corzo Morales
- Javier Moreno
- Martha C. Castellanos
- Laura Salazar Suárez
- Edgar Emilio Sánchez Buendía
- Laura Andrea Suárez Infante
- Edna Rocío Méndez
- John Alexander González Jiménez

Asistentes no delegados:

- Pedro Duarte
- Blanca Porras
- Oscar Rincón

Agenda:

- Llamado a lista y verificación del quórum
- Continuación sistematización de propuestas a partir de la revisión de Actas.
- Acta 7.
- Propuestas de la comisión de metodología para la plenaria del viernes 08 de Octubre.

Consideraciones Iniciales:

Se crea una Comisión Accidental para la consolidación de todo el Organigrama de la universidad con los anexos de los cargos que están y que no están registrados.

Integrantes:



- John Alexander González Jiménez
- Javier Moreno
- Edgar Emilio Sánchez Buendía
- Myriam Marleny Espitia

Desarrollo de la Sesión

- **Llamado a lista y verificación del quórum**

Siendo las 8:40 am se da inicio a la sesión.

- **Continuación sistematización de propuestas a partir de la revisión de Actas.**
- **Relatoría 7.**

Se realiza la lectura de la relatoría 7 y se sistematizan las siguientes propuestas:

La universidad debe desarrollar un estatuto administrativo:

- Se propone un modelo administrativo de planeación estratégica: A partir de la planeación estratégica se define un modelo de proyección estratégica, con unos ejes temáticos que son:

- Bienestar Institucional:
- Cultura Organizacional: Cambio en el pensamiento en toda la comunidad universitaria para generar sentido de pertenencia, en pro de la universidad y no de interés particulares.
- Que exista un cuadro de mando integral que es el Balance Score Card: Es un cuadro utilizado en las organizaciones.

Estos tres elementos se articula de manera institucional a partir de:

- Procesos: los cuales son los sistemas integrados de información
- Momentos Críticos: es decir, la evaluación de la calidad del servicio en la administración.

- Para el cargo de los vicerrectores se exijan unos mínimos de acuerdo a la jerarquía de los cargos, en donde es necesario que mínimamente tenga estudios posgraduales.

- Se propone que se incluya como parte de las funciones del vicerrector administrativo, la articulación efectiva con las instancias académicas.

- El modelo administrativo que se asuma debe construir sinergias, evitar la fragmentación, propiciar la coordinación y comunicación entre la comunidad universitaria



- Definir la estructura jerarquía responsabilidad de los cargos que dirigen las diferentes dependencias de la universidad.
- Una revisión de cargos y funciones (reingeniería).
- Se plantean las siguientes propuestas:
- La universidad debe implementar un sistema integrado de gestión.
- La universidad debe desarrollar un estatuto administrativo.
- La planeación estratégica es una herramienta que hace parte de un conjunto de funcionamiento administrativo.
- Implementar el Sistema de Gestión Integrado Administrativo, se amplían los componentes que hacen parte de la propuesta:

Gestión: Sistema financiero, sistema de planeación, Sistema de control y autoevaluación administrativa.

Operación: sistema logístico, sistema de operación financiera, sistema talento humano, sistema de bienestar institucional, sistemas de información, sistema de comunicaciones, sistemas de bibliotecas y centros de documentación.

Normativo: Sistema de secretaría general, sistema legal, sistema marco normativo.

Se anexa vía correo electrónico los documentos soportes y presentación del modelo integrado de gestión. El sistema si de gestión está enfocado esencialmente en la misión y visión de la universidad como se puede apreciar en la presentación del modelo en la articulación de los sistemas y componentes del modelo.

- Contemplar desde la administración una instancia encargada de la gestión académica como un vínculo entre lo administrativo y lo académico, la cual estaría a cargo de docentes conformado por: Decanos, Coordinadores de carrera o quien haga sus veces, ILUD, IDEXUD, entre otros.
- Se agrega que esos cargos que corresponden a direcciones académicas sean manejados por profesores, pero los de índole puramente administrativa sean a cargo de encargados administrativos.
- En el modelo administrativo exista una estructura que interrelacione vicerrectoría administrativa con la vicerrectoría académica.
- Se propone que se incluya como parte de las funciones del vicerrector administrativo, la articulación clara con las instancias académicas.
- Se modifica la propuesta a Revisar las funciones de la vicerrectoría administrativa.



- Para el cargo de los vicerrectores se exijan unos mínimos de acuerdo a la jerarquía de los cargos, en donde es necesario que mínimamente tenga estudios posgraduales.

- **Propuestas de la comisión de metodología para la plenaria del viernes 08 de Octubre.**

Se expone una propuesta base trabajada desde la comisión de la mesa.

Al respecto se plantea que:

El nivel constituyente es una instancia que requiere la mayor legitimidad y rigurosidad, por tanto no es un tema de carrera y para ello es necesario que los tiempos y las garantías para la realización sean adecuados y ajustados a los cambios que se han presentado.

Independiente de lo que se ha establecido en la mesa directiva es importante que lo que necesitamos es establecer nuestra postura como mesa en donde hay más preguntas que propuestas.

Las variables como el tiempo dentro del proceso hace que la metodología necesariamente cambie, por eso debe ser atendido una metodología concertada a las exigencias de lo que se proyecta.

Hay que garantizar una seguridad jurídica que permita consolidar un marco de legitimidad para el proceso de reforma.

Hay que realizar varias preguntas en torno a la propuesta presentada por la mesa directiva en aspectos como:

- ¿Las funciones, composición y procedencia de la mesa de conciliación?
- ¿Cuánto va a costar ese acompañamiento y como va a ser su proceso de contratación?
- ¿Si los asesores externos formaran de la mesa de consolidación?
- ¿Quién designa los delegados para el siguiente nivel?
- ¿Cuál es la metodología de elaboración y aprobación de los estatutos?
- ¿Bajo qué mecanismo se definen a las personas que llegan al nivel constituyente?
- ¿Se debe revisar los productos que surgen del ultimo nivel del proceso de reforma?

Dependiendo de las respuestas se formularán nuevas propuestas.

Se define que no se va a llegar con una propuesta de metodología sino con una serie de preguntas.



El doctor Leonel Cáceres radica derecho de petición para conocer el listado de asistencia de los asambleístas y conocer quienes perdieron su investidura.

Siendo la 1:15 pm se finaliza la sesión.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Nicolás Malaver
Revisó: Juan H. González.

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA

ACTA No.14- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN

Fecha: 13 de Octubre de 2015

Asistentes delegados:

- Hugo Manuel Flórez
- Dora Lucy Moreno C.
- Mario Higuera
- Henry Abello V.
- Juan H. González T.
- Ana Mercedes Arrieta
- Olga Lucia Castiblanco
- Edgar Emilio Sánchez Buendía
- Edmundo Vega Osorio
- Edna Rocío Méndez
- Laura Vanesa Martínez Peña



- Leonel Cáceres Cáceres

Asistentes no delegados:

- Nelcy González

Agenda:

- Llamado a lista y verificación del quórum
- Continuación sistematización de propuestas a partir de la revisión de Actas:
 - Relatoría 7
 - Relatoría 8

Desarrollo de la sesión.

- **Siendo las 8:45 a.m. se da inicio a la sesión luego de verificar el quórum mínimo deliberatorio.**
- **Continuación sistematización de propuestas a partir de la revisión de Actas:**

Se finaliza la lectura de la relatoría 7 y se procede a la relatoría 8.

- Se propone que se cumpla el artículo 64 de la ley 30 de 1992 en lo que compete a la composición del CSU, aclarando que el delegado del ministerio no puede ser miembro del Consejo Superior de la Universidad Distrital, lo cual quedó claramente definido e interpretado por la corte constitucional en la sentencia C 589 de 1997 M.P Carlos Gaviria

- La universidad debe diseñar e implementar su propio régimen especial de carrera administrativa. Para esto debe establecerse un plan de transición, en donde se garantice las condiciones y derechos del personal vinculado a la universidad, indistintamente de su tipo de nombramiento. El plan de transición deberá contener aspectos como:

- Plan de retiro voluntario.
- Permanencia excepcional en los cargos que se ocupan.

Parágrafo 1: Ese plan de transición se aplicara por una única vez, en función a las necesidades excepcionales de la nueva estructura organizacional.

- Debe desarrollarse un estudio de cargos y funciones, el cual debe responder a la idea de universidad que se viene estableciendo con el proceso de reforma.



- Inscribir en carrera administrativa a los provisionales
- Debe desarrollarse concurso cerrado para la formalización de la planta de administrativos.
- Debe haber un representante de los trabajadores en la composición del CSU.
- Hay un disenso frente a los niveles de los empleos:

Se propone que se conserven como lo dispone la propuesta de estatuto de personal administrativo del 2007, en la que se contempla los siguientes:

- 7 figuras: directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, asistencial, operativo.

Por otra parte se propone que deben quitar dos niveles (ejecutivo y operativo), dejando los siguientes:

- 5 figuras: directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial.
- Es necesario hacer un estudio del marco legal frente a la naturaleza y funciones de los cargos que se base en el principio de favorabilidad de los derechos de los administrativos.
- Esto en la vía de la creación del estatuto administrativo que se armonice con la nueva estructura obtenida tras el proceso de reforma.
- Unificación del estatuto docente que vincule los diferentes tipos de docentes. Acudiendo a la interpretación de la corte constitucional en la que se establece que los docentes de vinculación especial deben tener los mismos derechos que los profesores de planta.
- Se propone generar el estatuto administrativo a partir de las dos propuestas que se vienen trabajando en armonía con el proceso de reforma que se viene dando.

Siendo las 1pm se finaliza la sesión.



Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Nicolás Malaver
Revisó: Juan H. González.



wopE439.tmpDocumento_de_Microsoft_Word1.docx

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA**

**ACTA No.15- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 14 de Octubre de 2015

Asistentes delegados:

- Hugo Manuel Flórez



- Dora Lucy Moreno C.
- Mario Higuera
- Henry Abello V.
- Juan H. Gonzalez T.
- Ana Mercedes Arrieta
- Olga Lucia Castiblanco
- Edgar Emilio Sánchez Buendia
- Edmundo Vega Osorio
- Oscar Florez Cediel
- Laura Andrea Suárez Infante
- Daniel Fabricio Salazar Soache
- Pablo Emilio Chávez Rojas
- Vitelio Peñaranda
- Edna Rocío Méndez
- Laura Vanesa Martínez Peña
- Leonel Cáceres

Agenda:

- **Llamado a lista y verificación del quórum**
- **Lectura de las actas**
- **Relatoría Sesión 8**
- **Relatoría Sesión 9**
- **Consideraciones finales**

Desarrollo a la sesión:

- **Llamado a lista y verificación del quórum**

Siendo las 8:35 a.m. se da inicio a la sesión luego de verificar el quórum mínimo deliberatorio.

- **Lectura de las actas**
 - **Relatoría Sesión 8**
 - **Relatoría Sesión 9**

Conclusiones generales para lineamiento de propuestas:

- Se aclara que en la Universidad Distrital no aplicación de la ley 909 de Carrera como se plantea en el Estatuto General presentado por el profesor Manuel Flórez,



sino que la Universidad Distrital acoge el Régimen especial de Carrera Administrativa, en el marco de la Autonomía Universitaria Ley 30 de 1992,

- El estamento de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Distrital deben participar en la elección del Rector

- Debe revisarse la norma acuerdo 005 de 1999 del CSU que establece niveles y naturaleza de cargos. Debe haber justificación y argumentación para el estudio de niveles de cargos en la universidad de cara a la nueva estructuración de la universidad.

- Es necesario abordar el Concepto del Manejo del presupuesto, el cual debe ser fruto del proceso de reforma que se adelanta en la universidad.

- La elaboración del presupuesto debe ser desarrollada de manera participativa por todas y cada una de las unidades tanto académicas como administrativas con representación de todos los estamentos, presupuestos que deben ser respetados en su ejecución por la administración. El departamento de planeación debe desarrollar una conciliación para determinar el presupuesto de la universidad.

- A este presupuesto se debe hacer una veeduría de control manera periódica.

- El presupuesto debe corresponder a la ejecución del plan de desarrollo de la universidad.

- Se propone que se revise el papel de las vicerrectorías de la Universidad, por ejemplo se considera que la vicerrectoría administrativa debe ser considerada como una dirección administrativa, con un perfil pos gradual y debe ser un intérprete y articulador entre la academia y lo administrativo.

- **Consideraciones finales frente a las preguntas formuladas a los integrantes de la Mesa General de Reforma:**

¿Porque se cambia tan continuamente el calendario?

La profesora María Eugenia Calderón argumenta que a solicitud de la Mesa 2 se identificó la viabilidad de ampliar el tiempo para la presentación de los documentos finales en la plenaria.

¿Por qué se quería imponer una metodología para el siguiente nivel?

Lo que se expuso el viernes era precisar algunos criterios para la entrega de los productos finales y recoger unos insumos para recoger una propuesta preliminar



que se presentará en la plenaria para su discusión y ajustes. Va a haber una sesión exclusiva para discutir la metodología.

¿Respecto a las contrataciones de unas personas para el proceso de reforma?

Responde la profesora Calderón que eso debe ser con respecto al Acuerdo 06 del 2014 en el que se estipularon, se dice que es un proceso de contratación de años anteriores que no es injerencia del proceso actual.

¿Bajo qué criterios se determina la conformación de un comité técnico de asesoría?

Es un comité asesor al proceso de reforma conformado por un conjunto de personas el cual debe ser conformado con el rector. Para esto es pertinente solicitarle al rector los criterios para la elección de dicho comité. Por ahora se habla de una asesoría a partir de un convenio con la Universidad Tecnológica de Pereira con su secretario general, quien dispondrá un día de la semana para acompañar y asesora en el siguiente nivel de la reforma.

¿Cuáles son las personas que pasarán al siguiente nivel? ¿Qué pasa con el CSU, quien a la fecha no ha participado en las mesas ni plenarias?, ¿Qué pasa con otras personas que quieran participar?

Todas aquellas que han participado en el nivel de consolidación, bajo los criterios definidos en la plenaria. La aprobación de otras personas al nivel siguiente será potestad de lo que se trabaje en la Plenaria. La secretaría técnica general

El presidente da lectura de un correo en el que se informa lo trabajado en la reunión de la comisión de la mesa, en la cual se informa que el secretario general de la universidad tecnológica de Pereira va a ser un acompañante al proceso de reforma, así mismo que es legítima la participación de delegado del Sr. Cáceres, sin embargo el Presidente manifiesta que estaría reenviando dicho correo de lo que se determinó en la mesa general sobre la metodología y entre otros temas.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Nicolás Malaver
Revisó: Juan H. González.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITÁRIA**

**ACTA No.16- MESA DE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN**

Fecha: 16 de Octubre de 2015.

Asistentes delegados:

- Hugo Manuel Flórez
- Myriam Marleny Espitia
- Mario Higuera
- Henry Abello V.
- Juan H. González T.
- Ana Mercedes Arrieta
- Douglass Sareamoria
- Martha C. Castellanos
- Laura Salazar Suárez
- Vitelio Peñaranda
- Edna Rocío Méndez
- Laura Vanesa Martínez Peña
- Leonel Cáceres
- Javier Moreno

Asistentes no delegados:

- Gustavo Castro
- Jaime Soto
- Alexander Muñoz
- Pedro Duarte
- Oscar Rincón
- Luis Sánchez
- Wilson Reyes

Agenda

- Evaluación de la formulación de propuestas con respecto de la presentación.
- Informe de la Comisión de la Mesa.



- Determinación del documento final como producto consolidado de la mesa

Desarrollo de la sesión

- **Comentarios de la formulación de propuestas con respecto de la presentación.**

Se manifiesta por parte de los asambleístas que hay propuestas que no corresponden a lo trabajado en la mesa, así que es importante llegar a un consenso en la mesa antes de enviar las propuestas.

- **Informe de la comisión de la mesa**

La asambleísta Myriam participante de la comisión de la mesa presenta el cronograma de actividades del proceso de reforma, de la próxima semana el cual queda de la siguiente manera:

- Desde el lunes 19 se dará inicio a la sesión permanente de la plenaria
- Martes 20: Debate mesa 1 y 2. En las horas de la mañana.
- Miércoles 21: Debate mesa 3 y 4.
- Jueves 22: Cierre del nivel.
- Viernes 23: Instalación del nuevo nivel del proceso de reforma.

- **Determinación de documento final**

El delgado Juan González, actuando como Presidente Suplente de la Mesa, propone que es importante concretar las propuesta que se presentaron en el siguiente nivel de reforma, en donde todos los planteamiento se saque una seis propuesta que recojan todo lo expuesto en la mesa, esto teniendo en cuenta que hay varia cosas repetitivas y el trabajo es el depurar y formular propuesta que sean acogidas y concretas. Sin embargo expresa que acaba de recibir un correo de la profesora Olga Lucía Castiblanco donde adjunta un archivo documento de la propuesta final para ser discutida en la mesa.

No obstante, se presenta el documento que la profesora Olga en su función de relatora presenta a la mesa como forma de sistematización de toda las relatoría y se toma como base para realizarse todos los ajustes necesarios que se consideren en la mesa 3, e asuntos administrativos, en la presente sesión, el cual se acogerá como documento final para el siguiente nivel.



Finalmente se concluye que los documentos presentados en el nivel base deben ser anexos del presente documento para el siguiente nivel, frente al tema el Delegado Henry Abello solicita que todos los documentos deber ser anexados como insumo para el siguiente nivel.

El Delegado Leonel Cáceres reafirma que se debe exigir como un mecanismo de transparencia, quienes como delegados continúen en el siguiente nivel de constituyente, hagan una declaración que no tienen ningún impedimento, dentro del carácter legal y ético, en el sentido de que no tienen relación o vínculo de afinidad, de familiaridad ni civil en primer grado, mediante contratos en la Universidad Distrital, en consecuencia, libres de influencia alguna.

Nicolás Malaver Romero
Secretario Técnico Mesa 3

Edgar Emilio Sánchez Buendía
Presidente de Mesa

Elaboró: Nicolás Malaver
Revisó: Juan H. González.



8.3. FICHAS TÉCNICAS DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS EN LA MESA

# ref.	Fecha	Temática	Procedencia	Nombre Autor/Proponente	Nombre del archivo	Aporte a:	Enlace web	Breve descripción
1	17/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Informe Facultades	Olga Castiblanco	Presentación Ciencias y Educación - Nivel Base	Todas	http://comunidad.udistrital.edu.co/reformaUD/files/2015/08/Resumen-Ejecutivo-Aspectos-Administrativos.pdf	Presentación que compila lo trabajado en el Nivel de Base por la Facultad de Ciencias y Educación.
2	23/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Informe Facultades	Roberto Ferro Escobar	Presentación Facultad Ingeniería 2015 aduanilla de paiba	Todas	http://forocsu.udistrital.edu.co/administrativos/Facultad-Ingenieria-Documento-de-Reforma.pdf	Presentación que compila lo trabajado en el Nivel de Base por la Facultad de Ingeniería.
3	23/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Informe Facultades	Vitelio Peñaranda - Edgar Sánchez	Ponencia Famarena	Todas	http://comunidad.udistrital.edu.co/reformaUD/files/2015/09/Mesa-3.-S%C3%ADntesis-ASPECTOS-ADMINISTRATIVOS-FAMARENA-6Sep2015.pdf	Presentación que compila lo trabajado en el Nivel de Base por la Facultad de Medio Ambiente y recursos naturales.
4	24/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Informe Facultades	Henry Abello - Juan Hilder González	Ponencia Tecnología-Aspectos Adminativos	Todas	chrome-extension://gbkeegbaiigmenfmjfcldgdpimamgkj/views/app.html	Presentación que compila lo trabajado en el Nivel de Base por la Facultad Tecnológica.
5	24/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Informe Facultades	Edna Rocío Méndez	Ponencia ASAB	Todas	http://comunidad.udistrital.edu.co/reformaUD/files/2015/09/03-ASAB-Aspectos-Administrativos-Final.pdf	Presentación que compila lo trabajado en el Nivel de Base por la Facultad de Artes ASAB.



6	24/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Propuestas registradas SG	Myriam Espitia	Estatuto Personal Administrativo	Todas	chrome-extension://gbkeegbaiigmenfmjfcldgdpimamgkj/views/app.html	Presentacion de uno de los estatutos de planta administrativa, trabajado en el nivel de Base.
7	24/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Informe Facultades	Martha Castellanos	Aportes a Bienestar por lo trabajado en la facultad de ingeniería	Diagnostico	http://forocsu.udistrital.edu.co/administrativos/Facultad-Ingenieria-Documento-de-Reforma.pdf	Documento trabajado en la Facultad de Ingeniería en el nivel de base,
8	24/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Propuestas registradas SG	Francisco Celis y Ximena Parsons	Propuesta de Estatuto de Bienestar Universitario	Propuestas	http://comunidad.udistrital.edu.co/reformaUD/files/2015/08/Estatutos-Bienestar-Institucional-Anteproyecto.pdf	Propuesta de estatuto de Bienestar radicado en la Secretaria General
9	24/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Documentos de trabajo MT3	Henry Abello	Propuesta De Estatuto de Personal Administrativo SINTRAUD 2007.	Propuestas		Documento trabajado por los trabajadores en las asambleas del estamento.
11	24/09/15	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Documentos de trabajo MT3	Henry Abello y Leonel Cáceres	Propuesta Estatuto Personal Administrativo			
10	28/09/2015	Mesa Temática 23. Aspectos Administrativos	Propuestas registradas SG	José Manuel Flórez	Propuesta de Estatuto General de la Universidad	Propuestas	http://comunidad.udistrital.edu.co/reformaUD/files/2015/09/PROYECTO-FINAL-DEL-ESTATUTO-UNIVERSIDAD-DISTRITAL-.pdf	Documento propuesta trabajado por un conjunto de docentes sobre el estatuto general de la universidad