



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Acreditación Institucional de Alta Calidad

UNIVERSIDAD DISTRITAL

Por una Universidad orientada a la acción con ideas que construyen.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN ESTATUTO GENERAL

Rectoría

Julio de 2025



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS





UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Giovanny Mauricio
Tarazona Bermúdez

Rector
Universidad Distrital Francisco
José de Caldas
período 2022-2025

© 2025 Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Plan de implementación Estatuto General – Acuerdo 004 de 2025

Por una Universidad orientada a la acción con ideas que construyen.

Giovanny Mauricio Tarazona Bermúdez
Rector

Luz Esperanza Bohórquez Arévalo
Vicerrectora Académica

Elverth Santos Romero
Vicerrector Administrativo y Financiero

Lisseth Paola Salazar Narváz
Secretaria General

Equipo Directivo:

Nelson Vera
Jefe Oficina de Investigaciones

Jaime Andrés Riascos Ibarra
Jefe Oficina Jurídica

Ivette Catalina Martínez Martínez
Jefe oficina de Planeación

Robert Navarro Pérez
Jefe Oficina de Bienestar Universitario

César Andrey Perdomo Charry
Jefe Oficina de Extensión

Andrea Carolina Hospital Gordillo
Jefe Oficina de Talento Humano

Equipo Técnico para la construcción del Documento:

David Romero
Delegado Oficina de Investigaciones

Yury Liliana Torres Vargas
Delegada Vicerrectoría académica

Sebastián de la Hoz
Delegado Oficina Asesora Jurídica

Angelica Merlano
Delegada Oficina Asesora de Planeación

Jhon Jairo Castillo Ávila
Delegado Oficina de Extensión

Dolly Andrea Gallego Narváz
Delegada Oficina de Extensión

Paola Pardo Quintero
Delegada Oficina de Bienestar Universitario

Antonio José Rojas
Delegado Secretaria General

Diana Soraya Ahumada Quito
Delegada Oficina Financiera

Equipo revisión del documento:

Juan Carlos Amaya Pico
Asesor Rectoría

Pablo Germán Contreras
Asesor Rectoría

Cristian Camilo Osma Vargas
Profesional especializado Rectoría

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	6
II.	ALCANCE.....	7
III.	OBJETIVOS.....	7
A.	General	7
B.	Específicos	7
IV.	DIAGNÓSTICO RÁPIDO	8
A.	Diagnóstico institucional de la estructura organizacional vigente	8
1.	Composición y estructura funcional	8
2.	Procesos recientes de diagnóstico y reorganización	9
3.	Plan Universitario Institucional	11
4.	Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030	11
5.	Plan Indicativo 2022-2025	12
6.	Acuerdo 013 de 2023	12
7.	Acuerdo 015 de 2023	13
V.	EQUIPO DE TRABAJO Y SESIONES	13
A.	Equipo de Trabajo.....	13
1.	Delegados	14
2.	Sesiones Realizadas	14
B.	Sesiones de la Comisión de Implementación.....	15
VI.	REFERENCIAS DE CONTEXTO	16
A.	Marco Normativo Previo	16
B.	Transformación con el Acuerdo 004 de 2025	17
C.	Análisis de referentes	17
1.	Universidad Nacional de Colombia	18
2.	Universidad de Antioquia.....	19
3.	Universidad de Caldas.....	20
4.	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	21
5.	Universidad Industrial de Santander	22
VII.	ANÁLISIS TÉCNICO Y JURÍDICO	23

A.	Marco Jurídico General	23
	1. Desafíos del Desarrollo Normativo	25
B.	Desafíos de Contexto.....	26
VIII.	ANÁLISIS DE ESCENARIOS	30
A.	Escenario A	31
	1. Ventajas	33
	2. Desventajas y riesgos.....	33
B.	Escenario B.....	33
	1. Ventajas	35
	2. Desventajas.....	35
C.	Escenario Seleccionado: Sustento de la decisión.....	35
IX.	CONTENIDOS TEMATICOS	36
A.	Conformación de la estructura académico – administrativa	36
	1. Fase 1: Reorganización funcional de bajo impacto presupuestal.....	37
	2. Fase 2: Implementación progresiva del modelo estructural derivado.....	39
	3. Elementos estratégicos a tener en cuenta para la expedición de nuevos estatutos	40
B.	Programación del plan de implementación.....	41
	1. Enfoque y estructura del plan	41
	2. Hitos y tiempos de implementación	43
	3. Flexibilidad y adaptación.....	44
	4. Proyección de costos y recursos para el desarrollo del plan.	44
C.	Conformación del Sistema de Bienestar Universitario y Buen vivir	45
	1. Definición estructurada de un Sistema Institucional en el marco de la Reforma Universitaria	45
	2. Sistemas Institucionales.....	49
	3. Planteamiento de un Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir.....	50
D.	Conformación de los órganos de participación - Procesos de elección de las Directivas Académicas y Administrativas (Art. 101, Ac 004 de 2025)	51
	1. Órganos de participación y transición normativa	52
	2. Elección de Directivas Académicas y Administrativas	52
	3. Responsabilidad del Consejo Superior Universitario y de las instancias participativas	52
	4. Implicaciones para el Plan de Implementación	53
X.	RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES	54
A.	El Estatuto como oportunidad para una transformación estructural	54
B.	La implementación como reto estratégico y operativo	55
C.	La participación como motor de legitimidad y sostenibilidad	55
D.	Articulación normativa, planeación y sostenibilidad presupuestal	55
E.	Fortalecimiento de capacidades institucionales para una reforma sostenible	55

I. INTRODUCCIÓN

El Acuerdo 004 de 2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas redefine la estructura interna de la universidad, materializando su Estatuto General. Este acuerdo surge como parte de un proceso de modernización de la institución y tiene como objetivo la optimización de la organización académica y administrativa, adaptándose a nuevas necesidades y desafíos. Entre los cambios que implementa, se encuentran reformas en la gobernanza, la gestión administrativa y la planeación estratégica, lo que busca mejorar la eficiencia institucional, garantizar una mayor participación de la comunidad universitaria en los procesos de toma de decisiones, y promover la inclusión de nuevas tecnologías y metodologías de trabajo. Busca fortalecer el enfoque intercultural y sostenible dentro de la universidad, incorporando estrategias de transformación digital y agilidad administrativa. Esto también implica un enfoque renovado en la autonomía universitaria, fomentando dicha autonomía en los procesos académicos y administrativos y promoviendo una mayor coordinación entre los diferentes órganos de la universidad.

El Acuerdo 004 de 2025 organizó su contenido normativo, iniciando con títulos, seguidos por capítulos y disposiciones específicas que conforman el marco general. En este contexto, el Título Cuarto denominado “*Disposiciones Generales y Régimen de Transición e Implementación*”, establece las bases para el proceso de adecuación institucional. Dentro de este título, el Capítulo II, titulado “*Régimen de Transición e Implementación*”, define hitos normativos clave con plazos establecidos para su ejecución. En este marco, se plantea la elaboración del Plan de Implementación como un instrumento técnico y operativo, orientado a guiar la transición hacia la nueva estructura orgánica de la Universidad. Su propósito central es asegurar una implementación gradual, articulada y coherente con el Estatuto General, garantizando que cada uno de sus componentes se implemente en concordancia con los recursos disponibles, los tiempos establecidos y los marcos normativos vigentes.

En cumplimiento del artículo 98 del Acuerdo 004 de 2025, este documento responde a la obligación del Rector de presentar ante la Asamblea Universitaria y el Consejo Superior Universitario un plan detallado que contemple la conformación de la estructura académico-administrativa, un plazo para la elaboración y priorización de los estatutos derivados, la conformación de los órganos de participación, la conformación de un Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir, así como los procesos de elección y entre otros criterios que sean necesarios para hacer una adecuada implementación.

En este sentido, el presente plan establece una hoja de ruta que incluye: alineación estratégica, objetivos, un contexto institucional, referentes normativos y conceptuales, contenidos temáticos establecidos en el artículo 98 del Acuerdo 004 de 2025, análisis jurídico del marco de implementación, análisis técnico de pros y contras del plan, así como, recomendaciones y conclusiones que permitirán su adecuada ejecución y seguimiento.

II. ALCANCE

Este Plan de Implementación define las orientaciones estratégicas y operativas para el desarrollo normativo y estructural derivado del Acuerdo 004 de 2025, que adopta el nuevo Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Su propósito es guiar de manera progresiva y articulada la puesta en marcha de los componentes fundamentales de dicho estatuto. En tal sentido, el documento plantea una hoja de ruta para la elaboración priorizada de los estatutos derivados, la reorganización de la estructura académico-administrativa, la conformación de los órganos de participación y del Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir, así como la identificación de los principales hitos normativos y de gestión que orientarán la transición institucional en esta nueva etapa.

III. OBJETIVOS

A. General

Proponer la formulación de un plan de implementación conforme a lo dispuesto en el artículo 98 del Acuerdo 004 de 2025, que establezca de manera ordenada y técnica las fases, procesos, responsables e instrumentos requeridos para la adopción progresiva de la nueva estructura académico-administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, así como el desarrollo normativo derivado, la instalación de órganos de participación y la conformación del Ecosistema.

B. Específicos

1. Proponer una estructura académico-administrativa preliminar que facilite la implementación progresiva del modelo organizacional establecido en el Acuerdo 004 de 2025.
2. Plantear una hoja de ruta operativa y temporal para la adopción de los estatutos derivados, considerando prioridades, secuencias y capacidades institucionales.
3. Identificar un esquema estimado de costos y requerimientos que contemple los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros necesarios para la implementación y sostenibilidad del plan.
4. Proponer la forma de desarrollo de los contenidos temáticos propuestos en el artículo 98 del Acuerdo 004 de 2025, garantizando su integración en el proceso de implementación.
5. Hacer un planteamiento de ecosistema universitario para abordar los sistemas de formación, bienestar, extensión, investigación y gestión, alineándolos con la misión institucional.
6. Identificar los actores, instancias y momentos de los procesos de validación, aprobación y trámite de los diferentes documentos normativos necesarios para la expedición de las normas con las que operará la institución.

IV. DIAGNÓSTICO RÁPIDO

A. Diagnóstico institucional de la estructura organizacional vigente

El **Acuerdo 003 del 8 de abril de 1997**, “*Por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*”, establece la organización funcional de la Universidad como el conjunto de personas, funciones y relaciones orientadas al cumplimiento de la misión institucional, los objetivos estratégicos y los programas académicos y administrativos. En concordancia con dicha misión, cada unidad funcional cuenta con recursos humanos, físicos y financieros que le permiten desarrollar sus funciones y responsabilidades.

1. Composición y estructura funcional

La organización funcional de la Universidad está integrada por los siguientes órganos y unidades:

- El Consejo de Gestión Institucional.
- Las Vicerrektorías.
- La Secretaría General.
- Las Facultades.

El mismo acuerdo define, en sus artículos 19, 20, 21, 23 y 24, las competencias y funciones de la Rectoría, las Vicerrektorías, la Secretaría General y las Facultades, constituyendo así la estructura orgánica esencial de la institución. A pesar de múltiples adiciones y modificaciones posteriores aprobadas por el Consejo Superior Universitario, esta norma se ha mantenido como el eje estructural del funcionamiento universitario.

Posteriormente, mediante el **Acuerdo 01 de 2007**, el Consejo Superior Universitario realizó una reforma significativa al Estatuto General, incorporando el artículo 21A y estableciendo la existencia de dos Vicerrektorías: la **Vicerrektoría Académica** y la **Vicerrektoría Administrativa y Financiera**, encargadas de la proyección estratégica y la ejecución institucional mediante la integración de recursos humanos, físicos y financieros. Las funciones de estas Vicerrektorías se especificaron en los artículos 22 y 22A; los requisitos para el cargo de vicerrektor se definieron en el artículo 22B; y su conformación se estipuló en el artículo 27.

Seguidamente, a través del **Acuerdo 09 del 19 de diciembre de 2013**, se reformó nuevamente el Estatuto General con la creación de la **Vicerrektoría de Investigación, Innovación, Creación, Extensión y Proyección Social**, la cual asumió las funciones previamente asignadas al Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico. Este acto normativo modificó el artículo 21 del Estatuto y elevó el número de Vicerrektorías a tres. También se integró al nuevo Vicerrektor de Investigaciones al Consejo Académico y se establecieron funciones específicas y requisitos para el cargo.

Ese mismo año, el Consejo Superior Universitario expidió el **Acuerdo 008 de 2013**, por medio del cual se adoptó el Estatuto Académico de la Universidad. No obstante, su promulgación generó una importante movilización universitaria, que derivó en la expedición de los **Acuerdos 01 y 02 de 2014**, mediante los cuales se suspendieron y posteriormente derogaron los Acuerdos 08 y 09 de 2013. Esta derogatoria afectó directamente la creación de la tercera Vicerrektoría, restableciendo así la estructura previa.

A partir de la expedición del Acuerdo 003 de 1997, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas ha adelantado un proceso progresivo de desarrollo normativo interno, el cual refleja una construcción colectiva orientada al fortalecimiento institucional. De acuerdo con la información publicada por la Secretaría General, la Universidad ha adoptado diversos estatutos que regulan aspectos fundamentales de su funcionamiento, entre los que se destacan: Estatuto Estudiantil, Estatuto Académico, Estatuto de Bienestar Universitario, Estatuto de Investigación, Estatuto Docente, Estatuto de Propiedad Intelectual, Estatuto de Contratación y Estatuto Presupuestal y Financiero, entre otros.

2. Procesos recientes de diagnóstico y reorganización

El **Consejo Superior Universitario**, mediante la **Resolución 010 del 23 de junio de 2022**, definió la ruta de trabajo para la actualización y redimensionamiento del **Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030**. Esta resolución parte del reconocimiento de la necesidad de realizar un diagnóstico profundo de las áreas críticas de la Universidad, así como de formular alternativas para mejorar el funcionamiento institucional y los resultados de la gestión administrativa.

En cumplimiento de este mandato, se expidió el **Acuerdo 013 del 15 de junio de 2023**, que establece, entre otras medidas de corto plazo, la elaboración de un **plan de atención inmediata para el estudio de la planta de personal administrativo**, así como un plan para la ocupación de los cargos vacantes dentro de un término de seis meses. Como parte de este proceso, se adoptó **de manera transitoria una estructura orgánica interna** que distribuye las diferentes dependencias de acuerdo con funciones generales definidas para garantizar el cumplimiento del servicio público asignado y la implementación de sus procesos estratégicos.

En este contexto, y con fundamento en el **Decreto Ley 785 de 2005**, se adoptó el uso del término “**Oficinas**” para referirse a las tres divisiones adscritas a la Vicerrectoría Administrativa. A estas se les asignaron competencias y funciones específicas, de carácter provisional, alineadas con el mapa de operación por procesos de la Universidad. Estas dependencias están bajo la dirección de funcionarios de libre nombramiento y remoción designados por el Rector.

En el marco del proceso de reorganización institucional, fueron creadas nuevas dependencias y asignadas competencias específicas a diferentes oficinas, fortaleciendo la estructura organizacional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. En este sentido, se formalizó la creación de la **Oficina de Talento Humano** y de la **Oficina Financiera**, esta última conformada por las unidades funcionales de Tesorería, Presupuesto y Contabilidad, encargadas de la ejecución de las competencias esenciales en materia económico-financiera. Así mismo, se instituyó la **Oficina de Contratación**, en reemplazo de la anterior Sección de Compras, y la **Oficina de Infraestructura**, con responsabilidades en la gestión física y técnica de los espacios universitarios, antes desarrollado por la división de recursos físicos.

En el ámbito académico, se estructuraron y asignaron funciones a la **Oficina de Bienestar Universitario** y a la **Oficina de Registro y Control Académico**, ambas adscritas a la Vicerrectoría Académica, con el propósito de garantizar el acompañamiento integral a la comunidad universitaria y la adecuada gestión de los procesos académicos.

Por otra parte, se creó la **Oficina de Investigaciones**, que tiene como antecedente el centro de investigaciones y desarrollo científico, al no existir como dependencia previamente en la estructura formal de la Universidad, ahora asume funciones misionales y estratégicas relevantes para el

fortalecimiento de los procesos de investigación, innovación y planificación académica. En igual sentido, se transformó la anterior Oficina Asesora de Sistemas en la **Oficina Asesora de Tecnologías de Información**, adscrita funcionalmente a la Rectoría, ampliando su alcance estratégico e institucional.

Estas reformas y adiciones al Estatuto General contenido en el Acuerdo 003 de 1997 fueron implementadas sin que se derogara integralmente dicho acto administrativo, lo cual mantuvo su vigencia normativa hasta la expedición de un nuevo articulado, actualmente aprobado mediante el Acuerdo 004 de 2025 del Consejo Superior Universitario.

El Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en ejercicio de su autonomía universitaria consagrada en el artículo 65 de la Ley 30 de 1992 y de conformidad con las funciones que le otorgan el artículo 14 del Acuerdo 003 de 1997 y demás normas reglamentarias, expidió el nuevo Estatuto General mediante el Acuerdo 004 de 2025. Esta decisión representa un hito histórico para la institución, ya que responde a un proceso de amplia participación y deliberación institucional, cuyo origen se remonta a la conformación de la Asamblea Universitaria, órgano creado por el Acuerdo 001 de 2020 como máxima instancia de participación y consulta para el diseño y discusión de reformas estructurales. Entre octubre de 2020 y junio de 2021, la Asamblea Universitaria sesionó de forma sistemática, siguiendo el reglamento establecido, y culminó su mandato con la presentación formal del proyecto de reforma del Estatuto General, acompañado de una exposición de motivos que recoge los fundamentos conceptuales, políticos y organizacionales del nuevo modelo institucional.

En atención a dicha propuesta, el Consejo Superior Universitario definió una hoja de ruta para su evaluación y tramitación, la cual incluyó la solicitud de conceptos técnicos a las distintas dependencias de la Universidad, con el fin de valorar su viabilidad jurídica, presupuestal, financiera y operativa. En desarrollo de esta ruta, se creó una Comisión Accidental integrada por delegados de la Secretaría de Educación del Distrito, representantes del estamento estudiantil y directivos académicos, quienes sesionaron en 47 oportunidades entre 2021 y 2023. Este espacio permitió consolidar un texto depurado del proyecto estatutario, identificar artículos no consensuados y establecer lineamientos para su desarrollo posterior mediante estatutos específicos. Finalmente, en la sesión extraordinaria 005 del 5 de mayo de 2025, el Consejo Superior Universitario aprobó el nuevo Estatuto General, en cumplimiento de los procedimientos reglamentarios definidos en el Acuerdo 003 de 2012, modificado por el Acuerdo 001 de 2021, cerrando así un ciclo de concertación normativa de alta relevancia para la transformación institucional.

Hasta la expedición de los Acuerdos 013 y 015 de 2023, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas no contaba con un acto normativo integral que consolidara de manera sistemática las modificaciones, creaciones y reestructuraciones de las unidades académico-administrativas. En consecuencia, el modelo de gobernanza institucional había sido ajustado mediante acuerdos individuales, los cuales se limitaban a realizar modificaciones puntuales sobre la estructura previamente existente.

Sin embargo, pese a su alcance normativo, los Acuerdos 013 y 015 no lograron realizar un diagnóstico ni una reorganización estructural completa, especialmente en lo que respecta a las áreas académicas, la normalización de cargos, y otras variables clave asociadas al funcionamiento orgánico de la Universidad. Por tanto, aún persisten vacíos normativos y operativos que deben ser atendidos para garantizar una adecuada implementación del nuevo Estatuto General y la consolidación de un modelo de gobernanza moderno, coherente y funcional.

A continuación, se detallan los antecedentes clave que preceden la implementación del Acuerdo 004 de 2025:

3. Plan Universitario Institucional

El Plan Universitario Institucional (PUI) constituye un documento estratégico que orienta filosófica y programáticamente el quehacer de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. En él se definen principios orientadores y misionales que permiten comprender el trasfondo conceptual de las reformas organizacionales propuestas en el Acuerdo 004 de 2025. El PUI resalta valores como la autonomía universitaria, la libertad académica, el pensamiento crítico y la democracia participativa, los cuales encuentran puntos de convergencia con los objetivos de transformación, modernización y gobernanza incluyente que promueve el nuevo Estatuto General.

Sin embargo, es importante precisar que la misión institucional consignada en el PUI difiere de la formulada en el Acuerdo 004 de 2025. Esta diferencia refleja el tránsito conceptual y normativo que ha experimentado la Universidad en los últimos años, en el que se busca alinear progresivamente el modelo misional con las nuevas exigencias del entorno y las dinámicas de participación universitaria.

4. Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030

El Plan Estratégico de Desarrollo (PED) 2018–2030 establece los lineamientos fundamentales para orientar el crecimiento, la transformación y la consolidación institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas a lo largo de un horizonte de doce años. Este instrumento estratégico se basa en tres ideas fuerza que definen el rumbo filosófico y operativo de la Universidad: el conocimiento público, el pluralismo y el pensamiento crítico. Estos principios no solo orientan la acción universitaria, sino que también fundamentan las reformas normativas y organizacionales propuestas en el nuevo Estatuto General (Acuerdo 004 de 2025).

El PED propone una visión integral de la Universidad, en la que las funciones misionales de formación, investigación, creación, innovación y extensión se articulan con las demandas de la sociedad y los desafíos del contexto global. En este sentido, el **Lineamiento Estratégico 1** plantea como meta central **formar ciudadanos, profesionales, investigadores, creadores e innovadores íntegros, con pensamiento crítico y cultura democrática, en contextos inter y multiculturales**, contribuyendo así a la transformación de la sociedad.

Este lineamiento busca **desarrollar la democratización del conocimiento con enfoque de equidad social y asegurar la alta calidad en los procesos formativos**, mediante la integración de la investigación, el aumento de la cobertura educativa y la diversificación de la oferta académica. Además, promueve la articulación efectiva entre la Universidad y los sectores sociales, académicos y productivos, con el fin de fortalecer el sistema educativo en su conjunto.

Dentro de sus **metas a 2030**, el PED plantea la **modernización de la organización académica y administrativa**, lo cual se materializa en estrategias orientadas a:

- Disponer de manera funcional y jerarquizada las relaciones entre facultades, escuelas y programas académicos;

- Establecer un diseño curricular dinámico y flexible que impulse el pluralismo y consolide una comunidad universitaria crítica, transformadora y en armonía con el entorno.

Estos planteamientos coinciden con los objetivos del Acuerdo 004 de 2025, que propone una estructura académica más flexible y coherente con los retos actuales de la educación superior, así como una mayor participación de la comunidad universitaria en los procesos de toma de decisiones.

5. Plan Indicativo 2022-2025

El Plan Indicativo 2022–2025 constituye el instrumento táctico que orienta la gestión institucional durante el actual cuatrienio. En este documento, el rector Giovanni Mauricio Tarazona Bermúdez define las prioridades, líneas de acción y estrategias clave de su administración, alineadas con el propósito de consolidar una universidad más moderna, participativa y eficiente.

Uno de los ejes centrales del plan es el Eje 2: Modernización Institucional, el cual contempla, en su línea de acción 2.3, el *“Desarrollo e implementación de los procesos y procedimientos que permitan articular la reforma y su adaptación de las actuales Facultades y Proyectos Curriculares a Escuelas, con sus respectivos Claustros, Vicerrectorías y demás dependencias que sean reestructuradas en la reforma”*.

En esta misma línea, se destacan dos estrategias fundamentales:

1. Liderar el proceso de articulación de las Unidades Académicas y Administrativas en la formulación y aprobación de los ajustes a los estatutos derivados tales como el Estatuto Estudiantil, Docente, de Personal Administrativo, de Planeación, Presupuestal y Financiero en coherencia con el nuevo Estatuto General.
2. Articular y adaptar las Unidades Académicas y Administrativas según lo establecido en el proceso de reforma estatutaria, permitiendo una transición organizada y efectiva hacia la nueva estructura institucional.

Adicionalmente, el plan señala la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano, promover una mayor integración territorial entre la universidad, la ciudad y la región, y consolidar mecanismos que garanticen la gobernanza participativa y el ejercicio democrático dentro de la institución. Estos aspectos, también recogidos en el Acuerdo 004 de 2025, son fundamentales para avanzar en la consolidación de una universidad que responda de manera eficiente y coherente a los retos del presente y del futuro.

6. Acuerdo 013 de 2023

El Acuerdo 013 de 2023 establece cambios en la estructura organizacional administrativa de la universidad. Este acuerdo aborda la reorganización de cargos y la creación de nuevas oficinas, como la Oficina de Investigaciones y la Oficina de Talento Humano, con el objetivo de optimizar la gestión administrativa. Este ajuste es clave porque resalta la necesidad de fortalecer la planta administrativa, un desafío que persiste en la Universidad, dado que, según informes internos, la sobrecarga de trabajo y la dependencia de contratistas han dificultado la continuidad y eficiencia de los procesos administrativos. Esto prepara el terreno para la implementación del Acuerdo 004 de 2025, que propone una estructura más adecuada y estable para el funcionamiento institucional.

7. Acuerdo 015 de 2023

El Acuerdo 015 de 2023 subraya la necesidad de actualizar la planta administrativa para reducir la dependencia de contratistas y mejorar la gestión interna. En este marco, y en aplicación de la Ley 909 de 2004 y su decreto reglamentario 785 de 2005, la Universidad eliminó los niveles ejecutivo y operativo, oficializó nuevas oficinas y realizó ajustes en los niveles profesionales, grados y otros componentes estructurales. Estos cambios se inscriben dentro de un proceso de modernización parcial de la organización administrativa, en respuesta a problemas persistentes como la rotación de personal y la falta de vinculación permanente en áreas clave, que afectan la eficiencia institucional. En consecuencia, el acuerdo promueve la creación y reorganización de cargos para fortalecer la gestión del conocimiento y avanzar en la formalización laboral, elementos esenciales para una implementación efectiva del Acuerdo 004 de 2025.

La evolución normativa e institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas evidencia un esfuerzo constante por adaptar su estructura a los desafíos contemporáneos de la educación superior. La aprobación del Acuerdo 004 de 2025 representa un punto de inflexión en esta trayectoria, al consolidar una visión de universidad más moderna, participativa y coherente con su función social. Este nuevo Estatuto General articula una reforma profunda que busca fortalecer la gobernanza, reorganizar las unidades académicas y administrativas, y dar mayor solidez jurídica a los procesos misionales y de gestión universitaria. Su adopción marca el cierre de una etapa prolongada de ajustes parciales y abre la puerta a una transformación estructural integral, construida colectivamente con la participación activa de los distintos estamentos universitarios.

No obstante, el diagnóstico también revela que esta transformación enfrenta retos importantes que deben ser abordados con rigor y compromiso institucional. Entre ellos destacan la implementación progresiva del nuevo modelo organizacional, la necesidad de actualizar y armonizar los estatutos derivados, la consolidación de una planta de personal administrativa adecuada y el fortalecimiento de los instrumentos de planificación y gestión. Adicionalmente, se requiere asegurar que los cambios normativos estén acompañados de los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para garantizar su viabilidad operativa. Por tanto, el éxito de esta reforma dependerá no solo de la calidad del diseño estatutario, sino también de la capacidad institucional para implementar, monitorear y ajustar sus componentes en el marco de una gobernanza democrática, técnica y orientada al mejoramiento continuo.

V. EQUIPO DE TRABAJO Y SESIONES

A. Equipo de Trabajo

El equipo encargado de la formulación del plan de implementación establecido en el Acuerdo 004 de 2025 se conformó a partir de representantes de diversas áreas de la Universidad. Este equipo incluye a los miembros directivos y distintos delegados de cada una de las unidades estratégicas para la implementación, los cuales son responsables del planteamiento de coordinación y ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Implementación:

1. Delegados

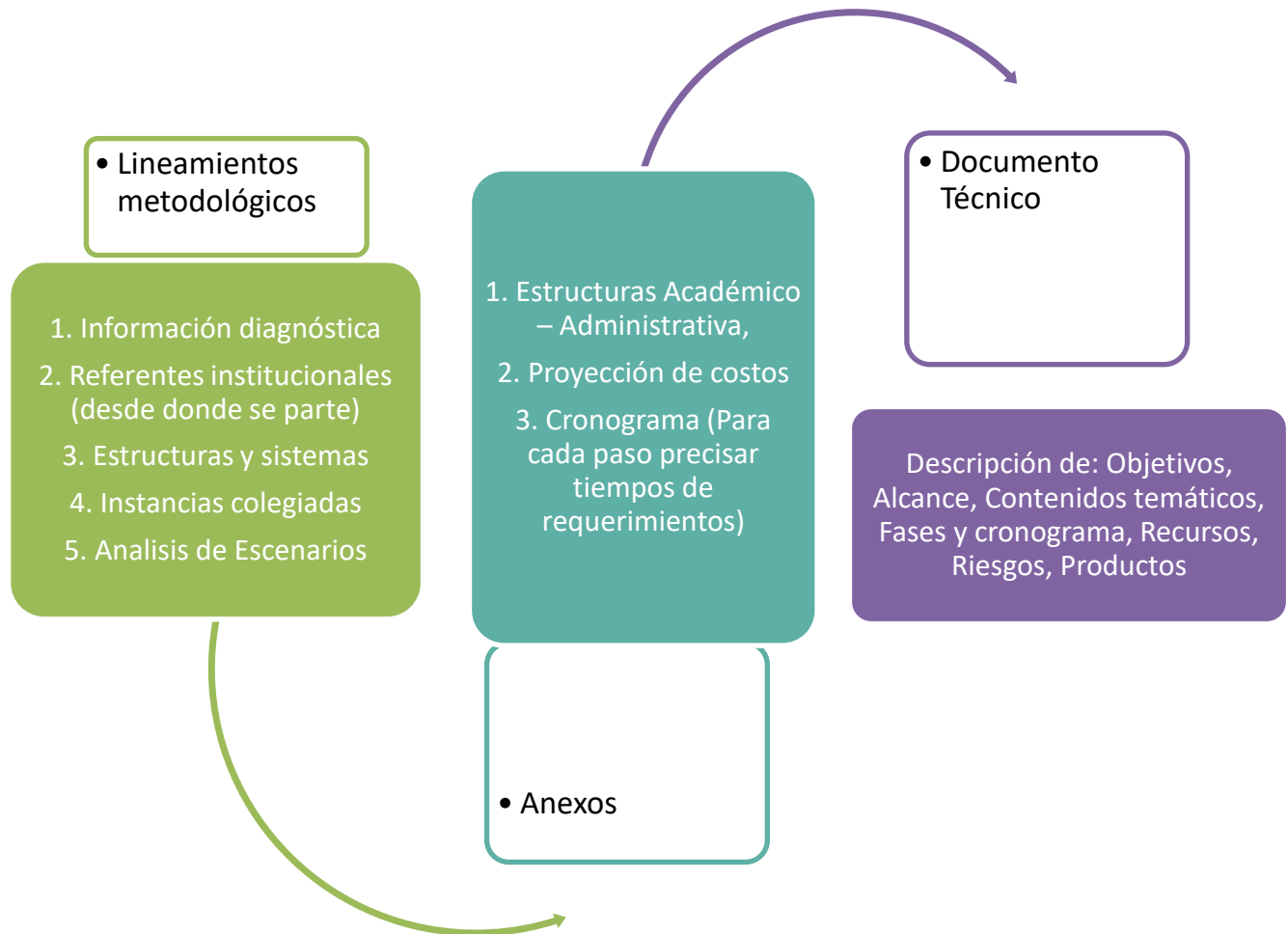
• Rectoría	Juan Carlos Amaya Pico Pablo Germán Contreras Cristian Camilo Osma Vargas
• Vicerrectoría Académica	Yury Liliana Torres Vargas
• Oficina Asesora Jurídica	Sebastián de la Hoz
• Oficina Asesora de Planeación	Angelica Merlano
• Oficina de Investigaciones	David Romero
• Oficina de Extensión	Andrea Gallego Jhon Jairo Castillo
• Oficina Financiera	Diana Soraya Ahumada
• Oficina de Bienestar Universitario	Paola Pardo Quintero
• Secretaria General	Antonio José Rojas

Tabla. 1. Oficinas Participantes y sus Delegaciones. Elaboración Propia

2. Sesiones Realizadas

Hasta la fecha, se han llevado a cabo cinco sesiones para asegurar el progreso del Acuerdo 004 de 2025. A continuación, se describen brevemente estas sesiones:

- **Mesa de trabajo con directivos, Instalación** (12 de junio de 2025): Conformación de un Equipo de Trabajo para la confección del Plan de implementación.
- **Sesión 1** (13 de junio de 2025): Análisis preliminar del desarrollo normativo requerido, y componentes como, campos, sistemas, estructuras, hoja de ruta.
- **Sesión 2** (19 de junio de 2025): Revisión con el Rector, Vicerrectores y Jefes de Oficina del Planteamiento preliminar.
- **Sesión 3** (26 de junio de 2025): Avance en el planteamiento de escenarios, mapa mental y momentos de la hoja de ruta del diseño institucional.
- **Sesión 4** (07 de julio de 2025): Definición de entregables, anexos y documentos de carácter técnico.
- **Sesión 5** (15 de julio de 2025): Consolidación del documento, revisión y depuración de aspectos técnicos.



*Figura. 1. Actividades, fases y contenido para la elaboración del documento técnico.
Elaboración Propia*

B. Sesiones de la Comisión de Implementación

Adicionalmente, y en cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 100 del Acuerdo 004 de 2025, que establece la conformación de una *Comisión de Seguimiento a la Implementación del Estatuto General*, la administración universitaria avanzó en la presentación y discusión técnica del presente Plan de Implementación. Esta comisión, conformada por representantes de los distintos estamentos universitarios, tiene como función esencial acompañar, evaluar y formular recomendaciones sobre el proceso de implementación progresiva de la nueva normativa institucional, velando por su adecuada articulación con la realidad operativa, administrativa y académica de la Universidad.

En ese marco, el Plan de Implementación fue socializado en dos sesiones formales de trabajo, celebradas los días 1 y 14 de julio de 2025, espacios en los cuales se expusieron los principales componentes metodológicos que estructuran la propuesta, así como un primer entregable que contiene el cronograma general, hitos estratégicos y productos esperados a lo largo del proceso. Durante estas sesiones, la administración presentó un análisis detallado sobre los enfoques técnicos adoptados, los instrumentos de gestión requeridos, y la articulación normativa que sustenta la implementación progresiva de los estatutos

derivados, la conformación de la nueva estructura académico-administrativa y los órganos de participación.

En atención a los aportes realizados por los miembros de la Comisión, se incorporaron ajustes y recomendaciones específicas que fortalecieron la claridad y viabilidad del documento, dando cuenta de una construcción participativa y abierta a las sugerencias de los distintos actores institucionales. Este ejercicio permitió no solo validar técnicamente el enfoque propuesto, sino también generar un espacio de corresponsabilidad frente al compromiso de la comunidad universitaria con la implementación del nuevo Estatuto General.

Finalmente, con base en lo anterior, y conforme a lo señalado en el propio Estatuto, la administración procedió con el trámite de radicación del documento ante la Asamblea Universitaria, garantizando así su conocimiento por parte de dicho órgano y cumpliendo con el mandato estatutario de participación en el proceso de aprobación del plan. Este paso es fundamental para avanzar hacia la posterior presentación ante el Consejo Superior Universitario, en concordancia con la ruta de implementación definida.

VI. REFERENCIAS DE CONTEXTO

A. Marco Normativo Previo

- Acuerdo 027 de 1993 y sus modificaciones: Expide el Estatuto Académico, el cual regula la organización, funcionamiento, evaluación y seguimiento de los programas académicos, así como los derechos, deberes y condiciones de permanencia de los estudiantes.
- Acuerdo 004 de 1996 y sus modificaciones: También referido como Estatuto Académico, establece el marco normativo que rige la actividad académica de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Acuerdo 009 de 1996 y sus modificaciones: Adopta el Estatuto de Investigaciones, que regula las políticas, funciones, organización y gestión de las actividades investigativas en la Universidad.
- Acuerdo 004 de 2012: Expide el Estatuto de Propiedad Intelectual, que regula la titularidad, uso, protección y transferencia de los derechos sobre las creaciones generadas en el marco de las funciones misionales de la Universidad.
- Resolución de Rectoría 163 de 2019 y sus modificaciones: Define lineamientos internos sobre procedimientos administrativos y operativos específicos, en concordancia con el marco normativo vigente.
- Acuerdo 003 de 2015: Adopta el Estatuto de Contratación, estableciendo las disposiciones normativas que rigen la contratación de bienes, servicios y obras por parte de la Universidad.
- Acuerdo 011 de 2022 y sus modificaciones: Adopta el Estatuto Docente, estableciendo el régimen de vinculación, derechos, deberes, evaluación, categorización y demás condiciones que rigen la actividad del personal docente de la Universidad.

- Acuerdo 010 de 2022: Define la ruta de actualización y redimensionamiento del Plan Estratégico de Desarrollo 2018–2030.
- Acuerdo 013 de 2023: Adoptó, de forma transitoria, una estructura organizacional que incorpora oficinas de nivel directivo y asesor, tales como la Oficina de Investigaciones, Talento Humano, Financiera, Infraestructura, Bienestar Universitario, Contratación, Tecnologías de la Información, y Registro y Control Académico.
- Acuerdo 015 de 2023: Estableció la planta de personal administrativo, suprimió el nivel ejecutivo y reorganizó los cargos en los niveles jerárquicos directivo, profesional, técnico y asistencial. Definió la transición de los cargos del nivel ejecutivo hacia nuevas figuras como Jefes de Oficina, Líderes de Programa y de Proyecto.
- Acuerdo 004 de 2023: Adopta el Estatuto Presupuestal y Financiero, que define el marco para la formulación, ejecución y control de los recursos financieros de la Universidad.

B. Transformación con el Acuerdo 004 de 2025

El Acuerdo 004 de 2025 expide el nuevo Estatuto General de la Universidad, reformando integralmente su estructura. Los principales cambios incluyen:

1. Carácter, Principios y funciones misionales.

- Se ajusta la misión y la visión de la universidad, conforme a lo establecido por la asamblea universitaria.
- Se establece la constitución de la comunidad universitaria.

2. Del Gobierno y Participación Universitaria:

- Ajuste de los órganos de gobierno universitario, incluyendo las calidades, funciones y formas de elección.
- Creación e inclusión de los órganos de participación democrática

3. Estructura y organización:

- De la organización académico, con la creación de campos, vicerrectorías, escuelas, facultades, centro, institutos y cabas como sus respectivos cargos.
- De lo administrativo, relacionado a la creación de gerencias, direcciones y consejos con sus respectivos subsistemas.
- Creación del sistema de Bienestar y buen vivir.

C. Análisis de referentes

En el contexto de la reforma al Estatuto General, resulta fundamental analizar cómo se estructuran otras universidades públicas en Colombia, ya que permite identificar modelos organizativos que han demostrado ser funcionales y coherentes con las dinámicas del sistema de educación superior. Esta revisión comparativa no solo aporta referentes validados por la práctica institucional, sino que también ayuda a evitar errores ya evidenciados en otras experiencias.

Observar las estructuras académicas y administrativas de otras instituciones permite reconocer buenas prácticas en la distribución de funciones, el diseño de unidades académicas, la articulación entre la investigación, la docencia y la extensión, así como en los esquemas de gobernanza. Esto enriquece el proceso de reforma con insumos reales, más allá de los enfoques teóricos, fortaleciendo su pertinencia, viabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

Finalmente, esta revisión permite adaptar la reforma a los retos actuales del sistema universitario público colombiano, considerando factores como la regionalización, la inclusión, la autonomía universitaria y la eficiencia en la gestión. Con ello, se favorece una reforma contextualizada, que responda a las particularidades institucionales sin aislarse de las tendencias y exigencias del entorno educativo nacional.

1. Universidad Nacional de Colombia

La Universidad Nacional de Colombia ha desarrollado un proceso de transformación estructural paulatino, complejo y profundamente debatido en el contexto de la autonomía universitaria y las tensiones entre modernización, descentralización y participación. Tradicionalmente, la Universidad estuvo regida por estatutos como el **Acuerdo 01 de 1963**, que establecía los lineamientos fundacionales del gobierno universitario. Posteriormente, este fue sustituido por el **Acuerdo 011 de 2005**, actual Estatuto General, el cual fortaleció el papel del Consejo Superior Universitario, redefinió las funciones misionales y amplió la participación de los diferentes estamentos, al tiempo que organizó la estructura en niveles de gobierno y gestión académica más descentralizados.

Sin embargo, ese estatuto de 2005 pronto mostró limitaciones frente a los desafíos de gestión moderna y al crecimiento institucional de la Universidad, especialmente en lo relacionado con la articulación entre sedes, la duplicidad de funciones administrativas y la falta de mecanismos efectivos para implementar políticas transversales. Por ello, entre 2010 y 2013 se adelantó una revisión profunda de la estructura interno-administrativa, que culminó con el **Acuerdo 113 de 2013**, el cual reorganizó la Sede Bogotá en áreas funcionales, integró procesos de planeación estratégica y estableció dependencias con mayor autonomía operativa.

Acuerdos relevantes en la estructura orgánica de la universidad:

- **Acuerdo 011 de 2005:** Es el Estatuto General vigente que regula los principios fundamentales de la Universidad, sus órganos de gobierno, estructura académica general, comunidad universitaria, funciones sustantivas, régimen disciplinario, entre otros aspectos.
- **Acuerdo 113 de 2013:** Define la estructura interna académico-administrativa de la Sede Bogotá, pero ha sido referencial para otras sedes. Organiza las dependencias en áreas misionales, de apoyo, administrativas y de dirección. Establece jerarquías, relaciones funcionales y roles para cada unidad, incluyendo facultades, institutos, departamentos, oficinas y divisiones.
- **Acuerdo 035 de 2002:** Define la estructura académica en términos de programas curriculares, áreas, facultades, departamentos y escuelas.
- **Acuerdo 248 de 2022:** Regula la creación y funcionamiento del Instituto de Liderazgo Público,

una unidad académica transversal que fortalece el enfoque en la formación de líderes para el sector público.

- **Acuerdo 035 de 2021:** Fortalece la organización académica con la formalización del Sistema de Unidades Académicas Básicas (UAB), un mecanismo para articular la investigación, docencia y extensión de manera más eficiente en cada sede y facultad.

Aunque no se ha aprobado un nuevo Estatuto General, existe un diagnóstico interno sobre la necesidad de una reestructuración que armonice la autonomía de las sedes con una visión nacional integradora, que permita adaptarse a retos como la educación digital, la investigación interdisciplinaria y la financiación sostenible. También se plantea la urgencia de modernizar la normativa con un enfoque diferencial, intercultural, de género y territorial.

2. Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia ha experimentado un proceso continuo de transformación estructural, adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno académico y social. Desde su fundación, ha buscado fortalecer su autonomía y eficiencia administrativa, reflejando un compromiso con la calidad educativa y la pertinencia social.

Inicialmente, la estructura organizacional de la universidad estaba definida por el **Acuerdo 01 de 1994**, que estableció los principios fundamentales, órganos de gobierno y funciones misionales. Este acuerdo sirvió como base para la organización académica y administrativa, definiendo las facultades, escuelas, institutos y centros, así como sus competencias y relaciones. Con el tiempo, se identificó la necesidad de actualizar y precisar ciertos aspectos estructurales para mejorar la eficiencia y adaptabilidad de la institución. En este contexto, el **Acuerdo 389 de 2011** introdujo modificaciones en los artículos 39 y 48 del Estatuto General, precisando la conformación de la Rectoría y sus dependencias, incluyendo las vicerrectorías y direcciones. Esta reforma buscó optimizar la organización interna y fortalecer la gestión institucional.

En 2017, la Universidad aprobó el **Acuerdo 445**, que marcó una transformación clave en la organización administrativa, adoptando un enfoque por procesos que permitió reorganizar la administración central y reestructurar las dependencias, como la Dirección de Planeación y la Vicerrectoría Administrativa. Esta reforma fue fundamental para asegurar una gestión más ágil y eficiente, alineada con las mejores prácticas de administración pública.

Más recientemente, en 2024, la universidad aprobó el **Acuerdo 492**, que propone una adecuación organizacional orientada a la optimización de procesos y recursos, en línea con las directrices de eficiencia y austeridad. Esta reforma refleja el compromiso de la universidad con la mejora continua y la adaptación a las nuevas realidades del entorno académico y social.

Acuerdos relevantes en la estructura orgánica de la universidad:

- **Acuerdo 1 de 1994:** Establece la estructura organizacional básica de la Universidad de Antioquia, definiendo sus órganos de gobierno, funciones misionales y principios fundamentales. Este acuerdo sirvió como base para la organización académica y administrativa, definiendo las facultades, escuelas, institutos y centros, así como sus competencias y relaciones.
- **Acuerdo 389 de 2011:** Introduce modificaciones en los artículos 39 y 48 del Estatuto General,

precisando la conformación de la Rectoría y sus dependencias, incluyendo las vicerrektorías y direcciones. Busca optimizar la organización interna y fortalecer la gestión institucional, mejorando la eficiencia administrativa.

- **Acuerdo 445 de 2017:** Introduce la reorganización administrativa central, con un enfoque por procesos. Se reorganizaron las dependencias y direcciones dentro de la administración central para mejorar la eficiencia y la transparencia. Además, establece la redefinición de la Rectoría y las vicerrektorías, dando mayor autonomía a las áreas y una clara división de competencias. Optimiza la gestión administrativa, con un enfoque en la eficiencia, la agilidad y la eficacia institucional.
- **Acuerdo 492 de 2024:** Aprueba una adecuación organizacional para optimizar procesos y recursos, en línea con directrices de eficiencia y austeridad. Se crearon nuevas divisiones, y se fusionaron otras, como la División de Infraestructura y Logística. También se redefinieron funciones clave dentro de la Vicerrektoría Administrativa y la Dirección de Planeación y Desarrollo Institucional.

3. Universidad de Caldas

El proceso de transformación institucional de la Universidad de Caldas ha estado acompañado por una serie de acuerdos y estatutos que han definido, actualizado y reorganizado su estructura orgánica, académica y administrativa, en respuesta a los cambios sociales, jurídicos y educativos del país.

Durante sus primeras décadas, la Universidad se rigió por normas parciales que definían las bases de su estructura funcional. Uno de los documentos fundacionales fue el **Acuerdo 064 de 1981**, complementado luego por el **Acuerdo 003 de 1984**, que estructuraban las dependencias académicas y administrativas, incluyendo la Rectoría, las Vicerrektorías, las Facultades y los Consejos. Estas normas, avaladas por decretos del gobierno nacional, marcaron el inicio de la institucionalización formal. Sin embargo, con el paso del tiempo, la necesidad de modernizar la gestión académica y administrativa, asegurar la participación democrática y fortalecer la autonomía universitaria, llevó a un proceso de revisión integral de la normativa. Así, tras su funcionamiento bajo marcos dispersos, en el año 2017 se adoptó el **Acuerdo 047**, por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad de Caldas. Este documento se convirtió en la columna vertebral de la institucionalidad universitaria, organizando de forma coherente la estructura de gobierno, las funciones de los órganos directivos, los principios institucionales y las reglas de funcionamiento de la comunidad académica. Este Estatuto General sentó las bases para articular otras normativas complementarias. En paralelo, ya se habían implementado estatutos especializados, como el Estatuto del Personal Docente (**Acuerdo 021 de 2002**), que definió las categorías del escalafón docente y los criterios para su ascenso, así como el Estatuto del Personal Administrativo (**Acuerdo 014 de 2010**), que reglamenta las funciones, derechos y deberes de los funcionarios no docentes.

En 2007, con los **Acuerdos 016 y 049**, se consolidó el Reglamento Estudiantil, un marco claro para garantizar derechos, deberes y sanciones de los estudiantes, promoviendo la convivencia y el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria. Por otro lado, el fortalecimiento de los procesos administrativos y financieros también se materializó con la adopción del Estatuto de Contratación mediante el **Acuerdo 008 de 2017**, con soporte en la **Resolución Rectoral 000666** del mismo año, que estableció lineamientos modernos y transparentes para la contratación pública dentro de la universidad.

Uno de los hitos más importantes fue la aprobación del Estatuto Disciplinario Único mediante el **Acuerdo 045 de 2021**, que unificó en una sola norma el régimen disciplinario de estudiantes, docentes, administrativos y personal ocasional o catedrático.

Acuerdos relevantes en la estructura orgánica de la universidad:

- **Acuerdo 064 de 1981:** Define la estructura básica institucional: Rectoría, Vicerrectorías, Consejos, Facultades. Fue el punto de partida normativo institucional.
- **Acuerdo 003 1984:** Amplía y consolida la estructura administrativa y académica definida en el acuerdo anterior.
- **Acuerdo 021 de 2002:** Establece el Estatuto del Personal Docente, definiendo categorías (auxiliar, asistente, asociado, titular) y requisitos de escalafón.
- **Acuerdo 014 de 2010:** Establece el Estatuto del Personal Administrativo, definiendo funciones, deberes, criterios de evaluación y escalas salariales.
- **Acuerdo 047 de 2017:** Establece el Estatuto General de la Universidad: define la misión, visión, principios institucionales, estructura de gobierno, órganos colegiados, funciones directivas, etc. Es el marco normativo rector de toda la universidad.
- **Acuerdo 045 de 2021:** Adopta el Estatuto Disciplinario Único, aplicable a toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos). Establece principios de legalidad, debido proceso, equidad, enfoque de género y medidas restaurativas.

4. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), como universidad estatal del orden nacional, ha transitado por un proceso riguroso de consolidación jurídica y organizacional. Este proceso ha estado acompañado por la formulación y adopción de una serie de acuerdos institucionales que han servido como columnas vertebrales para garantizar el funcionamiento armónico de sus órganos de gobierno, su estructura académica y su administración interna.

En el **Acuerdo 066 de 2005**, expedido por el CSU, se estableció el Estatuto General de la UPTC. Define su naturaleza jurídica como institución de educación superior pública, autónoma y de régimen especial, así como sus principios rectores, misión, estructura de gobierno universitario, y las funciones de sus principales órganos: el Consejo Superior, el Consejo Académico, la Rectoría, las facultades y los departamentos. Además, el Estatuto General regula los mecanismos de participación de estudiantes, docentes, egresados y administrativos dentro del gobierno institucional.

A partir del Acuerdo 066 de 2005, se iniciaron múltiples reformas parciales para actualizar artículos específicos y dar respuesta a necesidades emergentes. Por ejemplo, los **Acuerdos 005, 028 y 079 de 2008 y 2009** modificaron artículos relacionados con la representación estamentaria, los requisitos para aspirar a la rectoría, y el funcionamiento de las facultades y consejos. En paralelo a estos ajustes de gobernanza, la universidad fue desarrollando normativas especializadas para fortalecer el componente académico. Uno de los hitos más importantes fue el **Acuerdo 070 de 2015**, que adoptó el Estatuto

Académico. Este estatuto regula las actividades de docencia, investigación y extensión, estableciendo las formas de evaluación del desempeño docente, los ciclos curriculares y los programas académicos.

En cuanto a la estructura organizativa, la universidad adoptó en **2018 el Acuerdo 001**, que define la estructura orgánica de la institución, con énfasis en la formalización de vicerrectorías, comités de ética e investigación, direcciones misionales y operativas. Este acuerdo actualizó la arquitectura funcional de la UPTC para hacerla coherente con los requerimientos modernos de gestión académica, financiera y administrativa, al tiempo que permitió articular mejor las sedes y centros regionales.

Acuerdos relevantes en la estructura orgánica de la universidad:

- **Acuerdo 066 de 2005:** Define la naturaleza jurídica, misión, estructura de gobierno, órganos directivos, representación estamentaria, régimen normativo y principios institucionales. Es la norma marco de toda la universidad.
- **Acuerdo 070 de 2015:** Regula los procesos de docencia, investigación y extensión. Define los niveles de formación, tipos de programas, funciones académicas, evaluación docente y criterios de calidad. Esencial para la planeación y evaluación institucional.
- **Acuerdo 001 de 2018:** Formaliza la existencia y funciones de las Vicerrectorías, Direcciones de Investigación, Comités de Ética, Extensión y sedes regionales. Moderniza la arquitectura interna de la universidad.
- **Acuerdos 005, 028, 030, 003:** Reformas parciales al Estatuto General: representación de egresados, reglas para elección de rector, composición de consejos, y ajustes funcionales. Reflejan el carácter dinámico de la estructura de gobierno.

5. Universidad Industrial de Santander

La UIS expidió el **Acuerdo 166 de 1993**, su Estatuto General, que se convirtió en el documento base de la organización institucional. Definió la naturaleza jurídica de la universidad, estableció su misión, principios, funciones, estructura de gobierno y participación, y sentó las bases para el desarrollo académico y administrativo. Se creó una estructura de gobierno colegiado compuesta por el Consejo Superior, el Consejo Académico, la Rectoría y las diferentes Vicerrectorías, así como por las Facultades, Escuelas, Departamentos y Centros de Investigación. También se formalizaron los procesos de elección de representantes de estudiantes, profesores, egresados y del sector productivo en los órganos de gobierno. Esta normativa representó un gran avance en materia de autonomía y autogestión universitaria.

La UIS ha realizado diversas reformas internas para fortalecer su estructura y responder a los cambios del entorno educativo. Uno de los hitos importantes fue el **Acuerdo 073 de 2005**, mediante el cual se creó la Vicerrectoría de Investigación y Extensión, con el fin de consolidar las funciones misionales relacionadas con la generación y transferencia de conocimiento. Ese mismo año, a través del **Acuerdo 060 de 2005**, se llevó a cabo una reorganización administrativa que implicó la supresión de algunos cargos y la redistribución de funciones dentro de la estructura interna.

En años recientes, especialmente desde 2024, la universidad inició un proceso de reforma parcial de su Estatuto General, motivado por la necesidad de actualizar los principios institucionales, modernizar su

modelo de gobierno y fortalecer la participación democrática. Este proceso ha sido ampliamente participativo e incluyente, con la realización de múltiples jornadas de deliberación entre estudiantes, profesores, egresados y personal administrativo.

Entre los principales temas abordados en esta reforma se encuentran la redefinición de la misión institucional con un enfoque en valores como la sostenibilidad, el pluralismo, el diálogo intercultural, la innovación y la responsabilidad social. También se ha propuesto modificar la estructura de gobierno, haciendo más claras y democráticas las reglas para la elección de autoridades. Uno de los cambios más significativos fue aprobado en 2025 mediante el **Acuerdo 006**, que reformó el proceso de elección del rector.

En paralelo a la reforma del Estatuto, también se han expedido otros acuerdos para facilitar la reflexión institucional. Por ejemplo, los **Acuerdos 181, 182, 183 y 184 de 2024** ajustaron el calendario académico para permitir espacios de deliberación y propusieron estrategias para que los estudiantes recuperen asignaturas perdidas, incluyendo cursos intersemestrales gratuitos.

Acuerdos relevantes en la estructura orgánica de la universidad:

- **Acuerdo 166 de 1993:** Estatuto General vigente, autonomía académica y estructura formal.
- **Acuerdo 073 de 2005:** Creación de Vicerrectoría de Investigación y Extensión.
- **Acuerdo 060 de 2005:** Reorganización administrativa interna.
- **Acuerdo 006 de 2025:** Reforma a la elección de rector: consulta vinculante y límite de reelección.

VII. ANÁLISIS TÉCNICO Y JURÍDICO

A. Marco Jurídico General

La Constitución Política de 1991 define en su artículo 69 la Autonomía Universitaria de la siguiente manera:

“ARTICULO 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo.

El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior”.

En el marco de este postulado constitucional, fue proferida la Ley 30 de 1992 “*Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*”, normativa que desarrolla la autonomía universitaria, reconociendo a las universidades el derecho a definir y organizar sus labores formativas, académicas,

docentes, científicas y culturales, adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional, para lo cual gozan de autonomía administrativa y financiera, patrimonio independiente y la facultad de elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden.

Es importante precisar que a pesar de que la Autonomía Universitaria es de carácter constitucional, tiene ciertos límites fijados en la jurisprudencia vigente, que sobre el particular ha señalado:

“... De conformidad con el artículo 69 de la Constitución y el artículo 28 de Ley 30 de 1992, las universidades gozan de autonomía, garantía institucional que les permite el ejercicio de las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (artículo 27C.P.), y favorece la diversidad, el pluralismo y el desarrollo de la libertad de conciencia en los centros educativos. Esta autonomía posibilita a cada institución académica construir, conservar y desarrollar los rasgos que la identifican y la diferencian de otras, a partir de los cuales ofrece sus servicios a los estudiantes; en un espacio libre para el pensamiento, el aprendizaje y la enseñanza. Esta, al igual que la totalidad de garantías que reconoce la Carta, no es absoluta, encuentra límites en el marco superior, en la garantía de otros valores, fines y principios relevantes, en los derechos fundamentales, y debe ejercerse en armonía con el marco legal.

La autonomía universitaria que, entre otras, permite a las universidades e instituciones de educación superior “darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos”, comprende dos libertades principales: “la capacidad de autorregulación [sic] filosófica y de autodeterminación administrativa de la persona jurídica que presta el servicio público de educación superior”.

La primera libertad le permite definir su dirección ideológica y, de conformidad con esta, crear, diseñar, organizar e implementar los planes y programas académicos; establecerlos contenidos obligatorios y optativos; definir los procesos de formación y evaluación, así como sus técnicas y metodologías de enseñanza; determinar los procesos de investigación, sus prioridades y enfoques; y organizar las actividades académicas, docentes, científicas y culturales.

La segunda libertad está compuesta por un ámbito administrativo y otro financiero, que se refiere a la independencia con que las instituciones de educación superior adoptan las disposiciones destinadas a “regular las relaciones que nacen de la actividad académica”. Les permite establecer las normas de gestión administrativa, tendientes al cumplimiento de su misión social y su función institucional, tales como los estatutos y reglamentos aplicables a docentes y alumnos, el proceso para vincular y admitir a unos y otros, designar autoridades académicas y administrativas, establecer el manejo de su presupuesto, expedir los correspondientes títulos, así como los procedimientos encaminados a hacer cumplir tales reglas, que pueden ser académicos, administrativos o disciplinarios.

El ejercicio de estas prerrogativas está supeditado y complementado, entre otros, por el deber de protección de los derechos constitucionales fundamentales, entre ellos, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 16); la libre escogencia de profesión, arte u oficio (artículo 26); la libertad de cátedra, aprendizaje e investigación (artículo 27); el derecho general a la educación (artículos 44 y 67) y la igualdad y no discriminación (artículo 13). En consecuencia, si bien la

autonomía universitaria es una garantía institucional de rango superior, no puede desconocer las posiciones jurídicas que integran un derecho fundamental: “el ámbito de la autonomía universitaria no es ilimitado y [...] únicamente son objeto de amparo constitucional las actuaciones legítimas de los centros de educación superior. [...] resulta ilegítima la decisión que afecte un derecho fundamental y que no se encuentre amparada por una justificación objetiva y razonable, que no persiga una finalidad constitucionalmente reconocida o que sacrifique en forma excesiva o innecesaria los derechos tutelados por el ordenamiento constitucional”

Que la libertad de autorregulación esté circunscrita por los derechos fundamentales implica un llamado en doble sentido. De un lado, que no se pueden emitir disposiciones contrarias al texto superior, y que su interpretación y aplicación deben ser armónicas con este. De otro lado, que deben crearse o desarrollarse disposiciones que velen por el respeto y protección de los derechos fundamentales, y, en lo pertinente, por su materialización o cumplimiento.

Las universidades tienen competencia para regular “el funcionamiento de la institución o de diversas conductas que afectan el proceso educativo” y, en ejercicio de esta, deben procurar la efectividad de los preceptos superiores y la erradicación de “comportamientos que no son propios del ejercicio de la academia ni de una sociedad que pretenda construir ciudadanía”. Se trata de salvaguardar los preceptos superiores relacionados con el proceso de formación y garantizar el marco constitucional comprometido. En caso de que las disposiciones que se emitan en el marco de la autorregulación contradigan la Carta Política, se deben hacer prevalecer los valores, principios y reglas constitucionales.

Así, aun cuando “la autonomía universitaria es la regla general y, por tanto, el régimen de limitaciones es excepcional y debe estar previsto en la ley, [...] cuando no sea posible la armonización entre el derecho a la educación y la autonomía universitaria, se debe privilegiar el derecho a la educación”, aunque ello lleve a inaplicar por inconstitucional el reglamento interno de la universidad.”

En el marco constitucional de la autonomía universitaria, el Consejo Superior Universitario profirió el Acuerdo 004 del 5 de mayo de 2025 “Por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.

1. Desafíos del Desarrollo Normativo

La implementación del Estatuto General requiere el ajuste a la normatividad institucional que ha sido desarrollado desde su creación, y con mayor definición en los últimos treinta (30) años, no solo en asuntos de simple denominación, sino un ajuste de competencias, funciones, organización, reasignación y creación de unidades y dependencias, unidades académico administrativas, oficinas, además de la creación de nuevas instancias institucionales como institutos y centros, previendo su articulación institucional.

En este sentido, es necesario verificar los desafíos normativos que implica el expedir nuevas normas, entre ellas un posible decaimiento jurídico de la normatividad vigente, que ponga en riesgo jurídico a la Universidad, para lo cual se recomienda:

- Realizar un ejercicio de tamizaje normativo, en el cual se establezca, con base en el cronograma de la implementación, la normatividad que se requiere ajustar y para que, ante las instancias que correspondan. Así como priorizar su discusión, de conformidad con los asuntos a tratar en las diferentes instancias.
- A partir de la precisión taxonómica de las normas, definir el alcance de estatutos, políticas, planes, reglamentos, y su nivel de detalle a efectos de que concentren la esencia de los aspectos de los que se ocupa.
- Establecer, de conformidad con la jerarquía y prevalencia de las normas internas, la ruta de modificaciones, expedición o derogatoria a las reglamentaciones vigentes.
- Verificar el impacto de los ajustes normativos en los reglamentos, políticas, planes de acción y demás normatividad vigente que operativizan las actividades institucionales.
- Definir por parte del Consejo Superior Universitario, una vez realizados los diagnósticos normativos correspondientes, que actividades concentra y cuales delega para su reglamentación, modificación o ajuste, en otras instancias institucionales.

B. Desafíos de Contexto

La implementación del Acuerdo 004 de 2025 enfrenta múltiples desafíos, especialmente en el componente administrativo y operativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Si bien este nuevo Estatuto General propone una reorganización integral de la institución, su puesta en marcha requiere de una base sólida que aún presenta deficiencias estructurales. Entre los principales obstáculos se encuentra una planta de personal —tanto docente como administrativa— insuficiente, que ha generado una sobrecarga funcional en diversas áreas. Esta situación ha limitado la capacidad operativa de muchas dependencias para responder eficientemente a las demandas institucionales y ha afectado el desarrollo adecuado de procesos estratégicos y misionales.

Los documentos de planeación y ajuste institucional previos al Acuerdo 004 de 2025, como el Plan Indicativo 2022–2025 y los Acuerdos 013 y 015 de 2023, ya habían advertido sobre estos problemas estructurales. En particular, se identificó una alta dependencia de contratistas para cubrir funciones permanentes, lo que ha derivado en una inestabilidad laboral y una baja continuidad en el desarrollo de los procesos administrativos. Esta situación ha generado un entorno de incertidumbre institucional, donde el conocimiento acumulado y las capacidades técnicas se ven constantemente interrumpidos por la rotación del personal y la falta de formalización de cargos estratégicos.

Asimismo, se evidencian problemas de articulación entre procesos críticos, derivados de una estructura organizacional que no ha sido rediseñada integralmente hasta la expedición del nuevo Estatuto. La coexistencia de estructuras transitorias con una normativa orgánica aún en transición ha generado superposición de funciones, vacíos de responsabilidad y debilidad en la toma de decisiones operativas. La implementación efectiva del Acuerdo 004 de 2025 exige, por tanto, no solo la reorganización formal de las dependencias, sino también un fortalecimiento decidido de la capacidad administrativa, acompañado de inversiones en talento humano, planeación técnica y mecanismos de seguimiento que aseguren la sostenibilidad de los cambios institucionales propuestos.

A los desafíos previamente señalados se suma una dificultad estructural de fondo que compromete seriamente la implementación del Acuerdo 004 de 2025: la Universidad Distrital Francisco José de Caldas no cuenta con un Estatuto de Personal Administrativo debidamente definido. Esta carencia normativa genera una falta de lineamientos claros sobre los perfiles ocupacionales, las funciones asignadas, los requisitos para el ingreso, así como los criterios de evaluación, permanencia y desarrollo profesional del personal administrativo. En consecuencia, las decisiones relacionadas con la vinculación y gestión del talento humano han tendido a ser fragmentadas, reactivas y poco articuladas con los propósitos estratégicos de la institución.

Esta ausencia de un marco regulatorio específico no solo limita la capacidad de planificación a mediano y largo plazo de la planta de personal, sino que también dificulta la construcción de una estructura organizacional coherente con los principios del nuevo Estatuto General. Sin un estatuto administrativo que respalde la adecuación de los cargos, la definición de responsabilidades y la progresión funcional del personal, la Universidad enfrenta obstáculos importantes para consolidar un modelo de gobernanza moderno, eficiente y sostenible. La formulación y adopción de este estatuto se convierte, por tanto, en una tarea prioritaria para avanzar en la implementación efectiva de la reforma estructural emprendida.

La implementación del Acuerdo 004 de 2025 en el ámbito académico enfrenta retos significativos que impactan directamente los procesos de aseguramiento de la calidad y, en particular, el mantenimiento y renovación de la acreditación institucional. Si bien el nuevo Estatuto General plantea una reorganización profunda de las unidades académicas, su puesta en marcha requiere una articulación clara entre los niveles de dirección académica, las facultades, las escuelas y los programas, que hasta el momento no se encuentra plenamente consolidada. Esta falta de articulación dificulta el seguimiento de indicadores de calidad, la ejecución de planes de mejoramiento y la consolidación de una cultura institucional orientada al mejoramiento continuo, elementos fundamentales en los procesos de acreditación.

Uno de los principales desafíos es garantizar la estabilidad y continuidad de los procesos formativos en un contexto de cambio estructural. La creación de nuevas estructuras como escuelas y centros académicos debe ir acompañada de una revisión curricular coherente, del fortalecimiento de los cuerpos colegiados y del aseguramiento de condiciones básicas de calidad en los programas. Sin embargo, la insuficiencia de planta docente y la alta rotación de profesores contratistas ponen en riesgo la sostenibilidad de las acciones académicas requeridas para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con el Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Esta situación compromete no solo la calidad de los programas, sino también la percepción institucional frente a los pares evaluadores.

Adicionalmente, la reforma plantea un nuevo modelo de gobernanza académica que requiere claridad normativa, criterios estandarizados y mecanismos eficaces de evaluación y seguimiento. La ausencia de un sistema robusto de información académica, sumada a las debilidades en la planeación y articulación entre dependencias, limita la capacidad de respuesta de la Universidad ante las exigencias del Sistema Nacional de Acreditación. Para avanzar de manera efectiva en la implementación del nuevo Estatuto General sin afectar negativamente los procesos de acreditación, es indispensable priorizar la consolidación de estructuras académicas funcionales, garantizar condiciones laborales dignas y estables para el cuerpo docente, y fortalecer la gestión académica con base en datos confiables, análisis prospectivo y evaluación permanente.

En el proceso de implementación del Acuerdo 004 de 2025, uno de los retos más significativos en el ámbito académico es avanzar hacia un modelo de formación más flexible, que responda a las necesidades

de los estudiantes, los contextos territoriales y las exigencias de la educación superior contemporánea. La rigidez de algunos planes de estudio actuales, la limitada oferta de espacios académicos optativos e interdisciplinarios y la baja movilidad interna entre programas o facultades dificultan la construcción de trayectorias formativas más personalizadas y pertinentes. Esta situación no solo limita la capacidad de innovación pedagógica, sino que también afecta negativamente indicadores de retención, permanencia y graduación, aspectos clave para la acreditación institucional y la equidad en el acceso al conocimiento.

La flexibilización curricular requiere, además, un rediseño de la gestión académica que permita articular adecuadamente las funciones de docencia, investigación y extensión. Para ello, es indispensable revisar las estructuras de gobierno académico, fortalecer los consejos curriculares y avanzar en la adopción de créditos transferibles, rutas formativas diversificadas y mecanismos de reconocimiento de saberes previos. Sin embargo, este proceso enfrenta múltiples desafíos, como la falta de recursos para desarrollar nuevos contenidos, la escasa formación pedagógica en flexibilización para algunos docentes y las dificultades para integrar tecnologías educativas que potencien estas transformaciones de manera sistemática y sostenible.

A esto se suma el reto de consolidar la virtualidad como una modalidad complementaria que amplíe las oportunidades de formación, sin comprometer la calidad académica. Aunque durante los últimos años se han realizado avances importantes en el uso de entornos digitales de aprendizaje, aún persisten brechas tecnológicas, limitaciones en infraestructura, vacíos en la capacitación docente y ausencia de políticas institucionales robustas en materia de educación virtual. La falta de una estrategia integral que articule oferta virtual, contenidos digitales, formación docente y criterios de evaluación de calidad dificulta posicionar esta modalidad como una vía real de expansión académica. La implementación de la reforma deberá contemplar, por tanto, una apuesta clara por el fortalecimiento de la virtualidad, tanto desde el desarrollo normativo como desde la inversión técnica y pedagógica, para responder a las demandas de una educación más abierta, flexible e incluyente.

Otro eje crítico en la implementación del Acuerdo 004 de 2025 está relacionado con la pertinencia de los programas académicos frente a las transformaciones del entorno social, productivo, ambiental y cultural de Bogotá y el país. La Universidad Distrital, como institución de carácter público, tiene la responsabilidad de formar profesionales que respondan de manera efectiva a los desafíos del desarrollo local y nacional. Sin embargo, persisten brechas entre la oferta académica existente y las demandas reales de los territorios, lo cual se traduce en limitadas oportunidades de inserción laboral para algunos egresados y en una débil articulación con las dinámicas del sector externo. Esto exige un esfuerzo institucional serio para revisar, actualizar y proyectar los programas existentes, así como para promover nuevos programas con enfoques interdisciplinarios, territoriales y con visión de futuro.

La pertinencia también implica fortalecer la relación de la universidad con actores sociales, comunidades, sectores productivos y autoridades locales, para que los procesos formativos se nutran de las necesidades reales del entorno y puedan tener un impacto transformador. En este sentido, es necesario repensar los mecanismos de evaluación y creación de programas, incorporando criterios de contexto, participación externa y análisis prospectivo. La reforma debe aprovechar la reorganización académica para promover una mayor capacidad de diagnóstico territorial y de planeación académica basada en evidencia, que permita alinear la formación con las políticas públicas, los planes de desarrollo regional y las prioridades de los sectores sociales y económicos.

En cuanto a la ampliación de cobertura, uno de los grandes desafíos institucionales es garantizar que esta se dé con calidad, equidad y sostenibilidad. La Universidad ha venido incrementando progresivamente

su matrícula, pero sin un crecimiento proporcional en infraestructura, recursos humanos y capacidades institucionales, lo que ha generado tensiones operativas y pedagógicas. La reforma estructural debe prever estrategias de expansión que no solo contemplen la apertura de nuevas sedes o programas, sino también mecanismos para garantizar condiciones adecuadas de formación, incluyendo acceso a servicios de bienestar, recursos tecnológicos, acompañamiento académico y conectividad. Ampliar cobertura no puede ser entendido únicamente como aumentar cifras de ingreso, sino como una apuesta por democratizar el conocimiento en condiciones dignas y con impactos reales en los territorios y comunidades históricamente excluidas.

Otro de los retos más significativos que enfrenta la implementación del Acuerdo 004 de 2025 es la **limitación en los tiempos definidos para su ejecución**, los cuales resultan considerablemente reducidos si se compara con la magnitud y complejidad del proceso de reforma. El cumplimiento de esta agenda requiere no solo voluntad institucional, sino también una planeación rigurosa que permita avanzar con orden y coherencia en la elaboración del plan de implementación, el desarrollo técnico de los estatutos derivados, la organización de espacios de participación efectiva y la validación de los diferentes insumos por parte de la comunidad universitaria, así como la aprobación por parte del máximo órgano de dirección y gobierno, el presente plan diseña una hoja de ruta que plantea de forma optimista los tiempos para el abordaje de diferentes marcos normativos para la implementación del acuerdo, sobre lo cual se advierte que debe haber una capacidad de respuesta bien articulada por parte de las instancias decisoras sobre su desarrollo.

En este sentido, si bien la administración ha presentado un cronograma ajustado a las fechas clave del proceso de implementación, el espacio temporal determinado para tal propósito representa, preliminarmente, un desafío significativo. La complejidad del proceso de reforma demanda etapas de deliberación amplia, ajustes técnicos rigurosos y aprobaciones formales por parte de los órganos de gobierno universitario, lo cual requiere una planificación que no solo sea precisa, sino también realista en términos de tiempos. La limitación temporal podría generar riesgos operativos y estratégicos, incrementando la posibilidad de una implementación fragmentada o inconexa, lo cual afectaría principios fundamentales como la gradualidad, la legitimidad y la sostenibilidad institucional. Por ello, resulta clave que la gestión del tiempo sea entendida como un recurso estratégico, acompañado de una ruta flexible y transparente que permita hacer seguimiento, ajustar ritmos y asegurar la coherencia entre lo normativo y lo operativo.

Uno de los desafíos menos visibles, pero más profundos para la implementación del Acuerdo 004 de 2025 es la transformación de la cultura organizacional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. A lo largo de su historia reciente, la institución ha operado bajo una lógica de ajustes normativos parciales, mediante acuerdos individuales que intervenían sobre una estructura preexistente sin realizar revisiones integrales. Esta forma de evolución institucional ha dado lugar a prácticas y esquemas operativos arraigados que, aunque funcionales en el corto plazo, se alejan de la visión sistémica y articulada que propone el nuevo Estatuto General. Así, más allá de las reformas formales, el cambio demanda un proceso de reconfiguración institucional que implique una apropiación colectiva del nuevo modelo, sus principios y su funcionamiento.

En este sentido, la implementación del Acuerdo requiere más que normativa: necesita estrategias claras de gestión del cambio que acompañen a la comunidad universitaria en el tránsito hacia una nueva forma de operar, relacionarse y tomar decisiones. Esta transición implica desaprender hábitos administrativos fragmentarios, reconfigurar procesos con enfoque transversal y fomentar una cultura de corresponsabilidad y cooperación entre las unidades académicas y administrativas. La ausencia de un

enfoque explícito sobre estos aspectos podría generar resistencias internas, dificultades en la coordinación institucional e incluso riesgos de reversibilidad. Por tanto, uno de los retos clave será promover una gobernanza participativa y sostenida, que fortalezca la legitimidad del proceso y garantice su continuidad en el tiempo.

A lo anterior se suma la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales para interpretar y aplicar el nuevo marco normativo con enfoque sistémico. La ausencia de una visión estructural consolidada ha generado dinámicas internas que tienden a la fragmentación operativa, donde las unidades actúan con criterios dispares y limitados mecanismos de articulación. Esta falta de cohesión dificulta la ejecución coherente de los ajustes organizacionales propuestos, pues no solo se requiere actualizar normas y redefinir funciones, sino también construir una comprensión compartida del nuevo modelo de gobernanza. Para ello, es indispensable complementar el despliegue normativo con acciones de formación interna, acompañamiento técnico y mecanismos de seguimiento que permitan traducir la reforma en prácticas institucionales sostenibles y alineadas con los objetivos estratégicos de la Universidad.

En este contexto, el Acuerdo 004 de 2025 representa una oportunidad estratégica sin precedentes para redefinir el rumbo institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Su contenido no solo plantea un rediseño normativo, sino también una transformación profunda de las dinámicas organizacionales, académicas y administrativas, orientadas por principios de eficiencia, modernización, inclusión y participación. Este nuevo Estatuto General reconoce la necesidad de superar las limitaciones históricas del modelo de gobernanza, integrando una visión más coherente con los desafíos actuales del sistema de educación superior y con las demandas legítimas de una comunidad universitaria activa, crítica y propositiva.

La implementación del Acuerdo 004 de 2025 requiere un compromiso colectivo que considere el ritmo adecuado de los cambios, la participación sostenida de la comunidad universitaria y el fortalecimiento de las capacidades técnicas, jurídicas y operativas de las dependencias responsables. Es clave asegurar el acompañamiento a las unidades académicas y administrativas, ajustar el marco normativo derivado, diseñar nuevas estructuras, regularizar la planta de personal y actualizar los sistemas de gestión. El éxito de esta transición dependerá de una gestión coherente, gradual y articulada, capaz de consolidar una universidad que responda a los retos actuales y proyecte su papel transformador en la educación superior pública.

VIII. ANÁLISIS DE ESCENARIOS

Dada la magnitud del cambio institucional que implica la implementación del Acuerdo 004 de 2025, así como la diversidad de sus impactos en los niveles académico, administrativo, organizacional y cultural de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se hace necesario adoptar herramientas de planificación estratégica que permitan anticipar riesgos, valorar capacidades institucionales y proyectar rutas viables de acción. En este sentido, el análisis de escenarios se configura como una metodología fundamental para orientar el proceso de transición de manera responsable, gradual y sostenible.

El análisis de escenarios permite reconocer que los procesos de reforma profunda como el que plantea el nuevo Estatuto General no se desarrollan en contextos lineales ni exentos de tensiones, incertidumbres o resistencias. Por el contrario, estos procesos están atravesados por variables internas y externas en

constante transformación: cambios en la normatividad nacional, dinámicas presupuestales, capacidades técnicas del talento humano, alineación institucional, niveles de apropiación por parte de la comunidad universitaria, entre otros. Ante tal complejidad, proyectar distintos escenarios no es simplemente un ejercicio de simulación, sino un instrumento clave de gobernanza universitaria, que permite tomar decisiones informadas, asignar recursos estratégicamente y priorizar acciones de alto impacto.

Además, el análisis de escenarios es una herramienta que fortalece la planificación institucional, en la medida en que permite articular el corto, mediano y largo plazo, estableciendo hitos de implementación, mecanismos de monitoreo y alertas tempranas. Esta visión también mejora la capacidad de adaptación institucional ante eventualidades no previstas, y favorece la construcción de consensos sobre las rutas de cambio. En el caso particular del Acuerdo 004 de 2025, este tipo de análisis resulta especialmente pertinente debido al alcance estructural de la reforma, que exige transformar modelos de gobernanza, rediseñar unidades académico-administrativas, formular nuevos estatutos derivados y ajustar procedimientos misionales en un entorno con limitaciones de tiempo, recursos y capacidades.

En este marco, el equipo de trabajo responsable de la formulación del plan de implementación del Acuerdo ha optado por desarrollar un ejercicio técnico y participativo de construcción de escenarios, integrando aportes recogidos en sesiones de trabajo, jornadas de retroalimentación con las dependencias y espacios de participación universitaria. A través de este proceso iterativo, se han identificado y depurado múltiples posibilidades de abordaje, evaluando sus ventajas, limitaciones y condiciones habilitantes.

Como resultado del proceso de análisis técnico y de participación institucional, se identificaron y construyeron dos escenarios principales que ofrecen rutas diferenciadas para abordar la implementación del Acuerdo 004 de 2025. Cada uno de estos escenarios fue evaluado en función de criterios operativos, normativos, temporales y estratégicos, considerando también su grado de viabilidad, los recursos requeridos, la participación de los actores clave y su alineación con los principios misionales de la Universidad. Este ejercicio permitió valorar con mayor claridad las ventajas, limitaciones, impactos y condiciones habilitantes de cada opción, generando insumos sólidos para la toma de decisiones.

A. Escenario A

El Escenario A plantea una estrategia de implementación progresiva del nuevo Estatuto General, enfocada en garantizar una transición institucional ordenada, realista y técnicamente viable. Frente al reto de poner en marcha una reforma estructural de gran alcance, se reconoce que la Universidad necesita adoptar una ruta que asegure el cumplimiento normativo mínimo mientras se avanza, por etapas, en la consolidación del nuevo modelo, así como en la gestión de recursos que lo sustente. Esta aproximación busca evitar soluciones improvisadas, promover la estabilidad de la gestión universitaria y al mismo tiempo activar los primeros elementos transformadores del nuevo marco institucional.

Este escenario parte de la base de que el cambio debe ser gestionado de manera escalonada, alineando las capacidades actuales con una visión de largo plazo. En tal sentido, se propone la adopción de una estructura orgánica mínima ajustada, que sirva como punto de partida para el desarrollo progresivo de las reformas estructurales previstas. Su aplicación contempla una planeación por fases que permite integrar las transformaciones institucionales más estratégicas, mientras se da el tiempo necesario para la discusión, aprobación y ejecución de los estatutos derivados. Con ello, se busca un equilibrio entre avance y gobernabilidad, permitiendo que la Universidad crezca y se transforme sin perder cohesión ni

legitimidad, se cimenta sobre un acuerdo de estructura genérica, entre tanto los estatutos atienden su especialidad.

- **Acuerdo que fija la estructura genérica:** (Existente + Acuerdo 004) Dirección Estratégica, Gestión Académica (Docencia, Extensión, Investigación), Gestión de Recursos, Apoyo a lo misional, Evaluación y Control
 - **Estatuto académico:** Se especializa en lo académico y estructuras académicas.
 - **Estatutos derivados:** Se desarrollan con tiempos definidos, pero con enfoque progresivo.

El Escenario A propone una implementación progresiva de la reforma estructural, iniciando con una primera fase de bajo impacto presupuestal que permita dar cumplimiento a los lineamientos del nuevo Estatuto General sin requerir recursos adicionales inmediatos. Esta etapa inicial se basa en una reorganización interna de la planta administrativa existente, mediante la supresión o modificación de algunos cargos y el fortalecimiento de otras áreas clave. No se trata de un rediseño completo, sino de una reconfiguración funcional que optimice las capacidades actuales de la Universidad para avanzar en los cambios institucionales. Esta estrategia permite activar de forma anticipada algunos de los elementos centrales del nuevo modelo, evitando demoras innecesarias mientras se gestionan las condiciones para una implementación más amplia.

Los primeros ajustes se concentran en cinco bloques estructurales: la creación de las Vicerrectorías de Formación, Investigación y Extensión; la transformación de la actual Vicerrectoría Administrativa y Financiera en una Gerencia Administrativa; y la creación de los cargos de Directores de Planeación Estratégica y de Bienestar Universitario, en reemplazo de las oficinas que actualmente cumplen esas funciones. Estos cambios, contemplados para ejecutarse a costo cero según la disponibilidad interna de recursos, buscan dinamizar la capacidad de dirección estratégica y articulación misional de la Universidad, fortaleciendo los ejes de formación integral, generación de conocimiento, vinculación con la sociedad y gestión eficiente de los recursos.

En la segunda fase del escenario, una vez aprobados los estatutos derivados —entre ellos el estatuto docente, el estudiantil, el de bienestar y buen vivir, y los estatutos de participación— se avanzará hacia la adopción de una nueva planta de personal que refleje de forma definitiva la estructura organizacional propuesta. Esta etapa requerirá la gestión de nuevos recursos ante instancias externas y la incorporación de estos en la base presupuestal de la Universidad, lo que permitirá consolidar plenamente el modelo reformado. Con ello, se completa un proceso que parte de un fortalecimiento inmediato con recursos existentes, hacia una expansión estructural sostenible y alineada con el nuevo marco institucional.

Ventajas	Riesgos
<ul style="list-style-type: none"> • Da cumplimiento al Estatuto General en aspectos nodales de forma ágil. • Desarrollo por fases del ecosistema UD • Se priorizaría desarrollar en su primera fase con recursos disponibles, ajustando algunos niveles jerárquicos. • Fortalece la legitimidad del proceso por participación amplia. • Garantiza especialización por misión y 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor complejidad en la coordinación normativa • Exige un control de cambios inmediato y requiere agilidad en el Modelo de Operación por Procesos • Posibilidad de cuellos de botella por tiempos institucionales y los asociados a trámites externos • Riesgo de disparidad en la

<p>genera un desarrollo normativo progresivo.</p>	<p>implementación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de incertidumbre o “ambigüedad organizada” • Requiere para la finalización de la primera fase de implementación la aprobación del estatuto de personal a efectos de fijar la planta.
---	--

Tabla. 2. Ventajas y Riesgos de aplicación del escenario de abordaje A. Elaboración Propia

1. Ventajas

Este escenario permite cumplir con lo dispuesto en el Acuerdo 004 de 2025 al abordar algunas unidades creadas de la forma más ágil posible, al desarrollarse por fases facilita la consolidación paulatina del ecosistema institucional de la Universidad Distrital. La primera etapa puede ser ejecutada con los recursos actualmente disponibles, lo cual representa una ventaja operativa significativa. Además, se prioriza la especialización por misión mediante estatutos específicos, fortaleciendo el ordenamiento normativo. La amplia participación de la comunidad universitaria, especialmente a través de la Asamblea Universitaria, le otorga legitimidad al proceso y consolida la gobernanza democrática como un pilar del nuevo modelo.

2. Desventajas y riesgos

La coordinación normativa entre distintas fases puede tornarse compleja, especialmente porque los cambios rápidos en unidades deben reflejarse con agilidad en la forma de hacer las cosas, es decir, funciones y operaciones. Cuando los cambios no son definitivos, sino progresivos, puede haber resistencia a la implementación y generar percepciones de incertidumbre o de “ambigüedad organizada” entre los actores universitarios. Finalmente, la aprobación del Estatuto de Personal se vuelve fundamental como base para la fijación de una nueva planta de personal administrativo, en atención a que en dicha planta se encuentran los cargos del nivel directivo y entre ellos los nuevos establecidos en el Acuerdo 004, lo que implica un reto adicional en términos de articulación normativa y tiempos de aprobación.

B. Escenario B

El Escenario B plantea una ruta de implementación normativa basada en una secuencia lógica que prioriza la adopción del Estatuto Académico como paso inicial. Este estatuto se considera la piedra angular para definir con precisión la estructura académica y, en consecuencia, para establecer los requerimientos de planta docente que serán formalizados más adelante. Posteriormente, se desarrollarán el Estatuto docente y los demás estatutos derivados, como el de personal administrativo, estudiantil, de bienestar y de participación, los cuales permitirán configurar con mayor certeza la estructura orgánica detallada de la Universidad.

Este enfoque busca garantizar que cualquier decisión sobre reorganización institucional esté sustentada en un marco normativo sólido, que asegure viabilidad técnica, financiera y operativa. Bajo este escenario, no se implementará ninguna modificación estructural hasta contar con todos los estatutos aprobados y con la disponibilidad de nuevos recursos en la base presupuestal, permitiendo así una definición más precisa y estable de la planta de cargos docentes y administrativos, y reduciendo el margen de incertidumbre institucional.

- **Acuerdo que fija la estructura orgánica:** Dirección Estratégica, Gestión Académica (Docencia, Extensión, Investigación), Gestión de Recursos, Apoyo a lo misional, Evaluación y Control a detalle.
 - **Estatuto académico:**
Capítulo: Estructura académica (Facultades, CABAS, Escuelas, Áreas).

El Escenario B parte del principio de no modificar la actual estructura organizativa de la Universidad hasta tanto no se haya desarrollado y adoptado la totalidad de los estatutos derivados, iniciando con el Estatuto Académico. Esta secuencia permite contar con insumos técnicos y normativos que den claridad sobre las funciones, dependencias, perfiles y relaciones jerárquicas que deberán consolidarse posteriormente en la estructura orgánica. En ese sentido, la definición de la planta de personal —tanto docente como administrativo— se pospone hasta contar con el panorama completo y articulado de normas internas que regulan las funciones misionales, de apoyo y estratégicas.

Un punto central de este escenario es la necesidad de realizar un estudio detallado de cargas laborales, tanto académicas como administrativas, el cual servirá como base técnica para definir qué cargos deben ser incluidos en planta y cuáles podrían mantenerse bajo otras modalidades contractuales o funcionales. Este estudio requiere una revisión exhaustiva de las dinámicas de trabajo, los indicadores de desempeño y la proyección institucional de crecimiento, lo cual implica un esfuerzo técnico, metodológico y presupuestal significativo.

Sumado a lo anterior, el ajuste definitivo de la planta y de la estructura organizativa dependerá estrictamente de la disponibilidad de nuevos recursos en la base presupuestal de la Universidad. Dado el alto costo que representa consolidar una planta de personal con criterios de estabilidad, proyección y pertinencia, cualquier movimiento estructural quedará condicionado al fortalecimiento financiero institucional, por lo que no se procederá a implementar reformas de fondo sin asegurar previamente dicha financiación.

Mientras tanto, y hasta que se consoliden los estatutos normativos y los recursos necesarios, la Universidad mantendrá su actual estructura organizativa y operativa. Esta medida busca evitar improvisaciones o reestructuraciones parciales que no cuenten con soporte técnico ni presupuestal suficiente, y preservar así la estabilidad institucional mientras se avanza en la consolidación del nuevo marco normativo y financiero que hará viable una transformación integral.

Ventajas	Riesgos
<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene el criterio de integrar de mejor forma lo académico y lo administrativo • Presiona al sistema para avanzar en la garantía de recursos a la base presupuestal que permitan la puesta en marcha. • Define una estructura detallada y reduce los ajustes futuros. • Podría tramitarse con mayor agilidad dada su aceptación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere armonizar el documento con la acción del gobierno universitario, podría ser requerido establecer el sistema de planeación. • Requiere como condición la expedición de los estatutos docente y de personal administrativo, como soportes para fijar las plantas. • Al requerir un estatuto docente y de

<ul style="list-style-type: none"> • Materializa la posibilidad de ampliación de plantas de personal docente y administrativo y el proceso de formalización. 	<p>personal para fijar la planta, se requiere un estudio de cargas detallado que permita establecer cuales cargos se llevan a planta y se aforan en el presupuesto de la vigencia y cuales se aplican bajo la designación en funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La demora en la consecución de nuevos recursos en la base retrasará la puesta en marcha de la nueva estructura.
---	---

Tabla. 3. Ventajas y Riesgos de aplicación del escenario de abordaje B. Elaboración Propia

1. Ventajas

Una de las principales ventajas del Escenario B es que permite construir una estructura orgánica más sólida, basada en normas previamente definidas y articuladas entre sí. Al esperar la aprobación del Estatuto Académico, el Estatuto Docente y otros estatutos derivados, se asegura que la estructura organizativa responda realmente a las necesidades funcionales de la Universidad, lo que minimiza la necesidad de realizar ajustes futuros. Esto favorece una mayor coherencia institucional, ya que la integración entre lo académico y lo administrativo se dará sobre bases normativas claras y concertadas. Además, al definirse una estructura detallada y técnicamente sustentada, se reduce el margen de ambigüedad en la operación interna y se fortalecen los mecanismos de control y evaluación.

Otro aspecto positivo es que este enfoque reduce el margen de error en la toma de decisiones estructurales, ya que las transformaciones se harán con mayor información disponible y con criterios técnicos soportados en estudios de carga y capacidad institucional. Esta gradualidad puede permitir también una mayor aceptación dentro de la comunidad universitaria, dado que el proceso de reforma será el resultado de un desarrollo normativo amplio y participativo, lo que podría facilitar su implementación a futuro y garantizar mayor legitimidad institucional.

2. Desventajas

No obstante, el Escenario B a juicio de la administración registra riesgos de mayor impacto. El primero de ellos es el tiempo que tomará desarrollar y aprobar todos los estatutos derivados antes de iniciar cualquier modificación estructural, lo que puede retrasar significativamente los procesos de modernización organizativa que la Universidad requiere con urgencia. La dependencia de un desarrollo normativo completo podría generar una parálisis institucional en términos de transformación, al mantener por un tiempo prolongado estructuras que ya presentan limitaciones funcionales frente a los desafíos actuales de la educación superior.

Además, este escenario supone la realización de estudios técnicos complejos, particularmente el estudio de cargas laborales, que implican un alto costo económico y técnico. Estos estudios serán indispensables para justificar la planta de personal a largo plazo, lo que podría generar tensiones presupuestales si no se logra garantizar el aumento de la base financiera de la Universidad. Finalmente, dado que la implementación efectiva está sujeta a la consecución de nuevos recursos, existe el riesgo de que el proceso quede indefinidamente suspendido si no se logra dicho fortalecimiento financiero, manteniendo así una estructura desfasada frente a las aspiraciones de reforma institucional

C. Escenario Seleccionado: Sustento de la decisión

Luego de realizar un análisis comparativo entre los dos escenarios propuestos, y considerando los insumos recogidos en las sesiones de trabajo, las observaciones formuladas por distintas instancias universitarias y los retos operativos identificados en el proceso de implementación del nuevo Estatuto General, la administración consideró avanzar inicialmente con el **Escenario A**. Esta elección responde, principalmente, a criterios de **factibilidad técnica, operativa y presupuestal**, así como a la necesidad de dar cumplimiento a los hitos normativos definidos en el marco del Acuerdo 004 de 2025, sin generar interrupciones o riesgos institucionales en el corto plazo.

El **Escenario A** permite construir una estructura organizativa en sintonía con el nuevo Estatuto General, manteniendo una arquitectura funcional que facilita la integración progresiva entre lo académico y lo administrativo, sin requerir de manera inmediata el desarrollo total de los estatutos derivados ni la modificación de la planta de personal. En este sentido, representa una **estrategia viable y escalable**, que permite avanzar con pasos firmes, sin depender de recursos adicionales en la base presupuestal ni de procesos normativos que, si bien son importantes, aún se encuentran en fases preliminares de formulación y concertación.

Por el contrario, aunque el **Escenario B** representa una apuesta más ambiciosa en términos de rediseño institucional, su implementación está supeditada a condiciones que hoy no están garantizadas, como la **realización de estudios técnicos de carga laboral complejos y costosos**, el desarrollo completo del Estatuto Académico, el Estatuto Docente y el Estatuto de Personal Administrativo, y la obtención de recursos permanentes en la base presupuestal para asumir nuevas plantas de personal. En este contexto, optar por este escenario significaría **postergar la implementación de la estructura orgánica**, limitando la capacidad de respuesta institucional y generando incertidumbre operativa en el corto y mediano plazo.

La decisión de avanzar con el Escenario A no debe interpretarse como definitiva ni excluyente. El plan de implementación mantiene un enfoque flexible y reconoce que la transformación institucional debe ser un proceso continuo, con capacidad de **ajuste y adaptación** frente a nuevas condiciones, aprendizajes o cambios estratégicos. En este marco, la administración se compromete a seguir evaluando el avance de las etapas normativas, el comportamiento de las cargas institucionales y la disponibilidad de recursos, con el fin de introducir en el futuro, si las condiciones lo permiten, componentes propios del Escenario B que fortalezcan la estructura de la Universidad.

De esta manera, la Universidad asegura un equilibrio entre la acción inmediata, necesaria para consolidar las reformas en curso, y la visión de largo plazo que permitirá orientar progresivamente su estructura hacia una configuración más robusta y sostenible.

IX. CONTENIDOS TEMATICOS

A. Conformación de la estructura académico – administrativa

Se propone la adopción de una estructura académico-administrativa preliminar que facilite una transición ordenada, técnica y participativa hacia el nuevo modelo de gobernanza universitaria definido en el Acuerdo 004 de 2025. Esta propuesta, enmarcada en el Escenario A, contempla una implementación gradual que articula dos fases complementarias:

1. Fase 1: Reorganización funcional de bajo impacto presupuestal

Esta etapa inicial se desarrolla sin ampliación inmediata de la planta administrativa, y se fundamenta en una optimización de los recursos humanos y estructurales actualmente disponibles. Sus componentes principales incluyen:

- **Reconfiguración de la planta administrativa vigente:** Mediante la supresión, modificación o redefinición de cargos existentes, conforme a los requerimientos funcionales del nuevo modelo.
- **Reorganización de unidades existentes:** Ajustando su adscripción jerárquica y redefiniendo competencias operativas, en concordancia con las funciones misionales de la Universidad.
- **Fortalecimiento estratégico de despachos clave:** Se plantea el fortalecimiento funcional e institucional de dependencias que cumplen un rol articulador dentro de la nueva estructura universitaria, entre ellas:
 - La Vicerrectoría de Formación.
 - La Vicerrectoría de Investigación–Creación e Innovación.
 - La Vicerrectoría de Contextos, Extensión y Proyección Social.
 - La Dirección de Bienestar Universitario y Buen Vivir.
 - La Dirección General de Gestión Estratégica y de Planeación.
 - La Gerencia Administrativa y Financiera.

Estas unidades son esenciales para el desarrollo de los ecosistemas misionales, la implementación de políticas académicas, la articulación territorial, la planeación institucional y el acompañamiento integral a la comunidad universitaria.

- **Reconfiguración jerárquica y ajustes salariales:** Dada la necesidad de elevar el rango jerárquico de algunas oficinas clave para armonizar su operación con el nuevo modelo institucional, se identifican los siguientes requerimientos de ajuste:

Las actuales Oficinas de Extensión y Oficina de Investigación se transforman en **Vicerrectorías**, lo cual implica una modificación en su categoría jerárquica, niveles de responsabilidad y, en consecuencia, en la remuneración asociada (emolumentos y asignación básica mensual), de acuerdo con las escalas salariales institucional para un Vicerrector. La siguiente tabla presenta las condiciones actuales que deben actualizarse:

REF	CARGO (A)	COD (A)	GR (A)	NIVEL (A)	NAT.CARGO (A)	TIPO VINCULACION	ENC/COMISION
2	VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	077	04	DIRECTIVO	LNR	DOCENTE COMISION	SI
13	JEFE DE OFICINA	006	01	DIRECTIVO	LNR	DOCENTE COMISION	SI
14	JEFE DE OFICINA	006	01	DIRECTIVO	LNR	DOCENTE COMISION	SI

Tabla. 4. jefes de Oficinas del Nivel Directivo. Elaboración Propia.

Las actuales oficinas de **Bienestar Universitario** (grado 01, nivel directivo) y de **Planeación Estratégica** (grado 03, oficina asesora) deben ser elevadas a la categoría de **Direcciones Generales**, dado el rol estructurante que desempeñan en el ecosistema de bienestar y en la gestión del desarrollo institucional. Esto conlleva la revisión de su grado salarial para adecuarlo al nuevo nivel de responsabilidad y representación que el modelo exige. La siguiente tabla presenta las condiciones actuales que deben actualizarse:

REF	CARGO (A)	COD (A)	GR (A)	NIVEL (A)	NAT.CARGO (A)	TIPO VINCULACION	ENC/COM
12	JEFE DE OFICINA (Bienestar)	006	01	DIRECTIVO	LNR	DOCENTE COMISION	SI
21	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	03	ASESOR	LNR	NOMB ORDINARIO	NO

Tabla. 5. jefes de Oficinas del Nivel Asesor y Bienestar Universitario. Elaboración Propia.

- **Conversión de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera en Gerencia** esto plantea la transformación de la actual Vicerrectoría Administrativa y Financiera en una Gerencia Administrativa y Financiera, en concordancia con el principio de proporcionalidad jerárquica respecto a las demás vicerrectorías misionales. Esta modificación responde a:
 1. La necesidad de alinear la estructura operativa con el enfoque académico-misional del nuevo Estatuto.
 2. La racionalización de la estructura directiva, reconociendo que la gestión administrativa debe estar subordinada funcionalmente a las orientaciones misionales.
 3. La posibilidad de generar un ahorro presupuestal que facilite el fondeo de los primeros ajustes estructurales sin requerir recursos adicionales en la fase inicial.

- **Supresión de la Oficina Financiera:** Con fundamento en análisis técnicos y consultorías externas contratadas por la Universidad, se propone la supresión de la Oficina Financiera como unidad independiente. Las funciones actualmente asignadas a esta oficina pueden ser asumidas de manera integral por la Gerencia Administrativa y Financiera, a través de sus unidades funcionales especializadas en presupuesto, tesorería y contabilidad. Esta medida:
 1. Optimiza los recursos humanos y estructurales de la Universidad.
 2. Elimina redundancias funcionales.
 3. Genera economías institucionales que pueden ser reorientadas al fortalecimiento de unidades estratégicas del nuevo modelo.

- **Reconfiguración de la Oficina Jurídica:** La Oficina Jurídica de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es la dependencia encargada de brindar acompañamiento legal, asesoría normativa y representación judicial a la Institución. Su rol transversal permite asegurar la legalidad de los actos administrativos, contractuales, académicos y disciplinarios emitidos por las distintas dependencias, en armonía con el marco jurídico vigente. Además, ejerce la

representación judicial y extrajudicial de la Universidad, garantizando la defensa de sus intereses ante autoridades judiciales y administrativas.

Aunque en algunas entidades públicas se emplea la denominación “Oficina Asesora Jurídica” para destacar su función consultiva, esta puede restringir la visión de su alcance operativo. En el contexto de la Universidad, se adopta la denominación Oficina Jurídica para reflejar su naturaleza integral como dependencia que no solo asesora, sino también actúa, representa y previene riesgos legales, con competencias técnicas especializadas y funciones de impacto directo sobre la gestión institucional.

Esta denominación fortalece su identidad como órgano garante de la legalidad, coherente con el volumen normativo universitario (estatutos, acuerdos, resoluciones, contratos, reglamentos), y la necesidad de una acción jurídica oportuna y estratégica. Se debe considerar, en ocasión al principio de doble conformidad en el proceso disciplinario, que las tareas asociadas a Juzgamiento deben estar en cabeza de la Oficina Jurídica y no de una Oficina Asesora Jurídica.

2. Fase 2: Implementación progresiva del modelo estructural derivado

Una vez aprobados los Estatutos Derivados por las instancias competentes, se dará inicio a una fase de implementación estructural más profunda del nuevo modelo organizacional definido en el Acuerdo 004 de 2025. Esta etapa contempla transformaciones normativas y funcionales de mayor alcance, orientadas a consolidar el ecosistema académico y la nueva arquitectura de gobernanza institucional. Los elementos clave de esta fase incluyen:

- **La creación y/o consolidación de Direcciones y Consejos de Escuela, Institutos, Centros y demás estructuras académicas y administrativas previstas en los estatutos derivados** los cuales constituyen eslabones fundamentales del ecosistema académico previsto en el nuevo Estatuto General. Esta etapa implica la formalización de nuevas figuras de liderazgo académico y la articulación de espacios colegiados de gobernanza académica.
- **La implementación de esta fase requiere contar previamente con un estudio de cargas laborales actualizado**, Este estudio debe permitir dimensionar, de manera técnica y realista, los requerimientos de personal asociados a la nueva estructura, incluyendo criterios de equidad, sostenibilidad, eficiencia y mejora del clima organizacional.
- Adicionalmente, esta etapa demanda **el fortalecimiento de la base presupuestal institucional**, con el fin de garantizar los recursos de funcionamiento necesarios para sostener los ajustes derivados del nuevo modelo organizacional. Dicho fortalecimiento debe ser tramitado ante los órganos de financiación y control, sustentado en proyecciones técnicas y en los impactos esperados de la reforma sobre el cumplimiento de las funciones misionales.

Este enfoque de implementación por fases permite activar anticipadamente elementos estructurales centrales del Estatuto General —como los órganos de participación, las instancias académicas intermedias y los principios de articulación misional— sin comprometer la sostenibilidad operativa ni la gobernabilidad institucional. Asimismo, asegura una transición controlada y técnica, evitando interrupciones en la prestación del servicio educativo y facilitando el despliegue de capacidades institucionales conforme avanza el proceso de reforma.

3. Elementos estratégicos a tener en cuenta para la expedición de nuevos estatutos

El Acuerdo 013 de 2023, *"Por la cual se adopta en forma transitoria dentro de la estructura organizacional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas Oficinas de nivel directivo y asesor"* y el Acuerdo 015 de 2023, *"Por el cual se fija la planta de cargos administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y se subroga el Acuerdo No 012 de 2023"*, debe ser objeto de revisión con el fin de permitir, expedir un nuevo acuerdo que permita la evolución progresiva hacia la estructura académico-administrativa definida en el Acuerdo 004 de 2025. En este contexto, se proponen los siguientes ajustes estratégicos:

a) Revisión y reclasificación de cargos existentes

Es necesario revisar, actualizar y crear las denominaciones, niveles jerárquicos, grados, códigos, elementos salariales y perfiles funcionales de los cargos actuales, a fin de armonizarlos con las nuevas funciones y estructuras contempladas en el Estatuto General. Particularmente, se sugiere:

- Redefinir las unidades en su nomenclatura los cargos de jefaturas de oficina, especialmente en las Vicerrectorías, unidades estratégicas como Bienestar Universitario y Buen Vivir y los componentes administrativos tales como Gerencia Administrativa y Dirección de planeación estratégica.
- La reorganización interna para lograr mayor racionalización, eficiencia y coherencia operativa.

b) Formalización de Grupos Internos de Trabajo (GIT) (Decir que algunos en fase II se podrán convertir en grupos o unidades de apoyo)

De acuerdo con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el Rector —en su calidad de representante legal de la Universidad— tiene la facultad para crear y organizar Grupos Internos de Trabajo, de carácter permanente o transitorio. Se propone utilizar esta figura para:

- Fortalecer áreas críticas actividades de docencia, gestión de laboratorios, comunicaciones institucionales, entre otros, mediante la creación de GIT asociados a funciones estratégicas, sin requerir inmediatamente la creación formal de nuevas dependencias o cargos.
- Algunos de los grupos de trabajo establecidos como el grupo de comunicaciones estratégicas, docencia universitaria y los componentes que permitan dar solidez a las labores funcionales de las vicerrectorías, estas serán creadas a disposición del desarrollo de cada unidad.

c) Creación de cargos mínimos para funciones no cubiertas

Mediante rediseño interno, se recomienda la creación de cargos esenciales que actualmente no están contemplados en la planta y que son indispensables para:

- El soporte técnico y administrativo de los nuevos órganos colegiados (Consejos de Escuela, Centros, Institutos, Bienestar y Buen Vivir).
- El funcionamiento de los sistemas de evaluación, seguimiento y control institucional.
- El fortalecimiento de los ecosistemas misionales y las unidades de planeación, aseguramiento de la calidad, tecnologías de la información y participación universitaria.

Estos ajustes deben ser abordados de forma progresiva, técnica y participativa, alineados con el proceso de implementación del Estatuto General y con criterios de racionalidad financiera, pertinencia funcional y sostenibilidad institucional.

Un análisis detallado de cada una de estas instancias, su equipo funcional y lo anteriormente referido, se puede consultar a través del Anexo.

B. Programación del plan de implementación.

El presente plan parte de lo establecido en el artículo 98 del Estatuto General con relación a la responsabilidad del Rector de presentar un plan detallado para la puesta en marcha del nuevo Estatuto, dentro de los cuarenta y cinco (45) días posteriores a su publicación oficial.

Este plan responde a esa obligación estatutaria, incluyendo el componente mínimo exigido:

La priorización y elaboración de los estatutos derivados y sus reglamentaciones (Estatuto Académico, Docente, Estudiantil, de Investigación-Creación-Innovación, de Extensión y Proyección, de Personal Administrativo, de Bienestar y Buen Vivir).

En este apartado se presenta la programación general de este plan con sus componentes, así como una proyección de costos asociados a los requerimientos mínimos a tener en cuenta para el desarrollo del planteamiento, en cuanto a la programación se tienen las siguientes consideraciones principales.

1. Enfoque y estructura del plan

El plan se ha organizado en torno a tres grandes paquetes de trabajo:

- Estructura académico-administrativa general

Comprende el diseño normativo y financiero de la arquitectura institucional establecida en el estatuto general, la elaboración del Estatuto Académico, así como de la normatividad relacionada con la estructura orgánica, y los ajustes necesarios en la planta de personal. Este componente reconoce que la transformación no se limita a un cambio organizativo, sino que implica también el fortalecimiento de capacidades, roles y relaciones funcionales.

- Estatutos derivados y sistemas institucionales

Organiza la elaboración, validación y aprobación de los estatutos señalados por el artículo 98, así como otros instrumentos normativos fundamentales, en coherencia con los sistemas que estructuran el Ecosistema UD: sistemas de gobierno, académico, investigación-creación e innovación, contextos-extensión y proyección social, bienestar y buen vivir, y gestión administrativa, entre otros.

- Creación de nuevas instancias y actualización de la planta institucional

Considera el plazo propio para la formalización y puesta en marcha de nuevas unidades académico-administrativas, conforme a la nueva estructura aprobada, y considera la actualización de planta de personal.

La siguiente figura presenta esquemáticamente cada uno de estos paquetes de trabajo y los principales resultados relacionados.

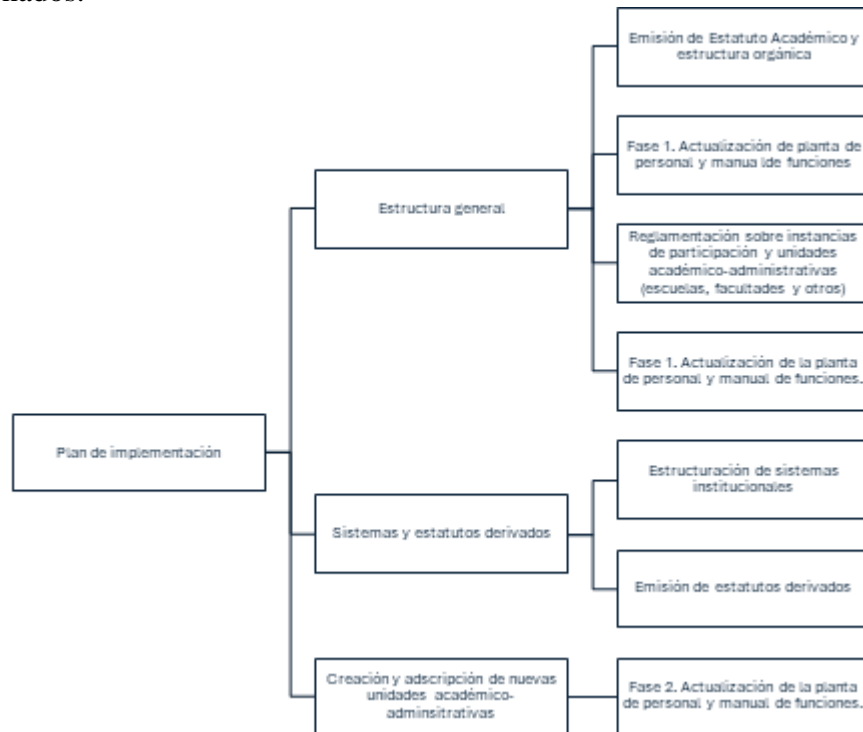


Figura. 2. Desglose general del plan de implementación. Elaboración Propia

De forma transversal a las acciones propias de la implementación de la reforma en el marco del nuevo estatuto general, se adelantarán acciones de sensibilización, comunicación y diálogo permanente con la comunidad universitaria. Esto reconociendo que el éxito de la reforma está estrechamente relacionado con el entendimiento colectivo de sus fundamentos y de la participación activa de los distintos estamentos en su implementación. En las siguientes figuras se presenta una visión general de los principales componentes del plan, así como el desarrollo de estas en el horizonte de tiempo establecido en los estatutos.



Figura. 3. Elementos Generales del Plan de implementación. Elaboración Propia

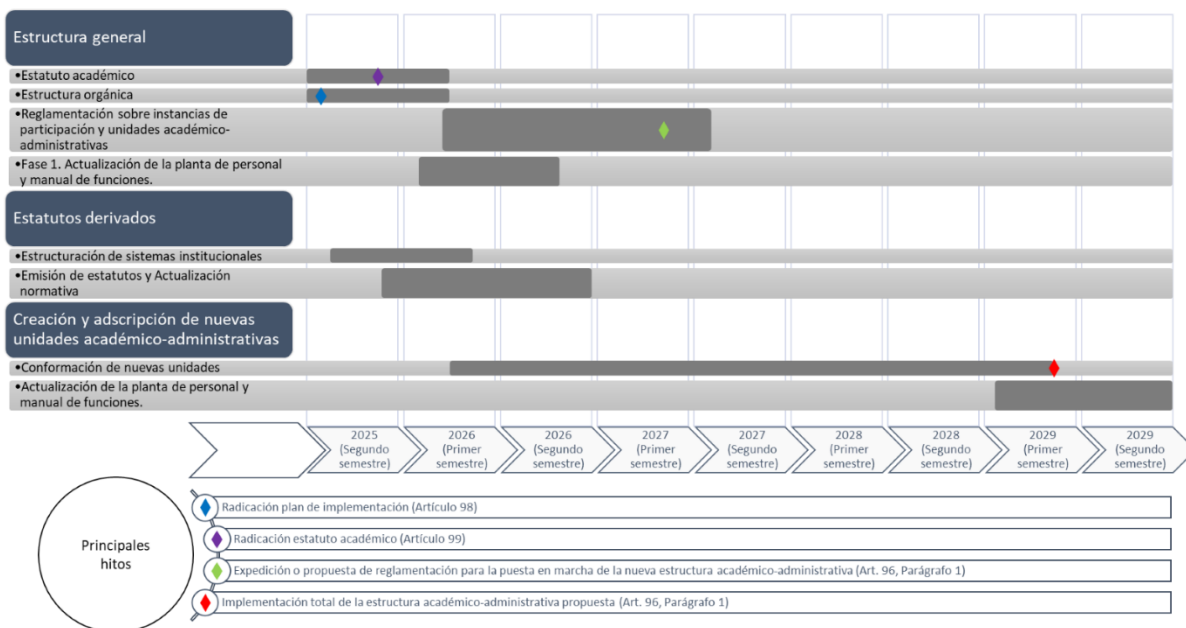


Figura. 4. Resumen programación - Plan de Implementación. Elaboración Propia

Anexo al presente documento se presenta un detalle del plan propuesto en esquema de un diagrama de Gantt elaborado en MsProject, en donde se indican fechas estimadas para su ejecución, así como un detalle mayor de la desagregación de cada paquete de trabajo y acciones transversales.

2. Hitos y tiempos de implementación

El plan contempla un horizonte de implementación de cuatro años, con base en los plazos definidos en el Estatuto General. Algunos de los hitos inamovibles que estructuran la línea de tiempo son:

- 21 de julio de 2025: Plazo máximo para presentar el plan de implementación ante la Asamblea Universitaria y el Consejo Superior Universitario (Art. 98).

- 15 de noviembre de 2025: Presentación del Estatuto Académico para su aprobación (Art. 99).
- 15 de mayo de 2027: Expedición o propuesta de los actos administrativos para la puesta en marcha de la nueva estructura académico-administrativa (Art. 98, Parágrafo 1).
- 15 de mayo de 2029: Implementación total de la estructura académico-administrativa propuesta (Art. 96, Parágrafo 1).

Si bien las fechas proyectadas para otras acciones permiten un margen de flexibilidad, los hitos anteriores constituyen compromisos institucionales de obligatorio cumplimiento, que condicionan los ritmos de trabajo de las distintas unidades y órganos responsables.

3. Flexibilidad y adaptación

La estructura de este plan ha sido diseñada bajo una lógica sistémica y adaptable. Si bien se han establecido dos momentos para la actualización de planta de personal (2026 y 2029), se prevé que en función de las necesidades que surjan del desarrollo de los sistemas institucionales y la aprobación de estatutos derivados, puedan adelantarse ajustes adicionales durante el periodo de implementación. Entre estos se considera que las diferentes unidades adelanten acciones previas a las fechas estimadas de igual forma que desarrolle acciones complementarias que permitan asegurar mejores resultados. En este mismo sentido, dadas las dinámicas de actualización normativa y creación de unidades académico-administrativas, podrá presentarse la necesidad de contar con un momento de actualización de la planta de personal adicional a los dos propuestos inicialmente.

De esta forma, la planificación reconoce que cada área o dependencia responsable podrá ajustar sus cronogramas internos, siempre que ello no comprometa los plazos normativos y los principios orientadores de la Reforma.

Es importante indicar que el plan propuesto mantiene abierta la posibilidad de ajustes adicionales en función de los requerimientos normativos o de gestión que puedan emerger durante la ejecución.

4. Proyección de costos y recursos para el desarrollo del plan.

Para poder llevar a cabo la ejecución del plan de implementación propuesto, o aquel que el Consejo Superior Universitario apruebe, se debe tener en cuenta unos costos directos e indirectos asociados al desarrollo de documentos, sustentación y validación en instancias, trámites administrativos de radicación, deliberación, aprobación, sanción y desarrollo entre otros como los del tipo logístico. Hasta el momento, la expedición del Acuerdo 004 de 2025 se comprende como el compendio de esfuerzos y labores de múltiples actores e instancias, que no necesariamente se han cuantificado, o caso contrario no se ha requerido de firmas consultoras o actores externos que se hayan contratado para el desarrollo de los documentos que lo soportan, lo cual no quiere decir que no exista un costo intrínseco asociado al tiempo que cada una de las personas dedico a cada proceso, o la logística básica que se aplicó para el desarrollo de múltiples jornadas que lo anteceden.

Así mismo, la hoja de ruta que soporta este documento cuenta con variados aspectos proyectados bajo supuestos, dado que no existe certeza real sobre diferentes situaciones de tiempo, modo y lugar en los que se materializará un hecho concreto que el plan pudiera sugerir, por esta misma razón, en sí mismo establecer un valor sin precisión del alcance, definición y dosificación de los elementos fundantes de los

desarrollos normativos resulta venturoso. Sin embargo, a efectos de que el lector pudiera dimensionar como valor de referencia la posible inversión que en gran medida suman los esfuerzos de equipos humanos, se ha realizado un balance básico de recursos a tener en cuenta, los cuales se cuantifican sin distinción si pudiesen ser equipos externos o internos, o recursos frescos o en especie bajo la cuantificación de equipos de trabajo existentes en la Universidad o miembros de instancias colegiadas. En todo caso el cálculo debe ser tomado como una mera referencia de la cual se advierte que en sí misma ya es diferente por ejemplo a los valores que podrían tenerse en cuenta al momento de la aprobación del presente plan.

La proyección asciende a un total de \$4.796 millones correspondiente al cálculo de equipos humanos, un componente de logística, y un componente de comunicación para el desarrollo de 16 documentos, 14 de ellos estatutos derivados del Acuerdo 004 de 2025, a desarrollar en un horizonte de 2 años, precisando que no está teniendo en cuenta los tiempos de Consejeros, Directivos y profesores, ni instalaciones, papelería, ni parque tecnológico requerido, tampoco contemplan la necesidad de estudios de cargas laborales que fueran requeridos (se precisa que el cálculo de estudios de esta naturaleza, a efectos de su proyección de valor deben contar con la cuantificación de unidades sobre las que se aplica el estudio).

El esquema de cálculo se puede revisar en el Anexo, y atiende como se mencionó a una mera proyección que no puede ser entendida como una necesidad exclusiva de recursos financieros, pues como se advirtió podría responder a personal vinculado y dedicaciones en especie, razón por la que no necesariamente debe ser un costo a aforar en el presupuesto de las vigencias siguientes. Salvo expresa decisión y orientación del CSU bajo los criterios que para dicha disposición acoja.

C. Conformación del Sistema de Bienestar Universitario y Buen vivir

Para abordar este contenido establecido expresamente en el artículo 98 del Acuerdo 004 de 2025, es necesario primariamente comprender el marco de sistemas en el contexto universitario, a efectos de visualizar la forma en que uno o varios sistemas operan en la vida universitaria y conviven de forma armónica con los alcances del componente misional de formación, extensión e investigación que debe desarrollar la institución, es así que para este apartado se concibe necesario desarrollar los siguientes elementos: **1. La definición estructurada de un sistema institucional**, que de claridades sobre la identificación de sistemas en la Universidad Distrital, la definición de un sistema institucional, los elementos mínimos que lo conforman, aspectos requeridos para su funcionamiento y una ruta de diseño e implementación. **2. La identificación y alcance de los sistemas específicos** que como propuesta deberían coexistir dado el nivel de estructuras, actores, instancias que deben relacionarse al interior de los componentes misionales en la institución y **3. A partir de los dos primeros elementos, derivar en el planteamiento de conformación de un sistema de Bienestar Universitario**, elementos que se desarrollan a continuación:

1. Definición estructurada de un Sistema Institucional en el marco de la Reforma Universitaria

a) Contexto

En el marco de la implementación del estatuto general se conciben diversos sistemas de orden institucional, relacionados a componentes o áreas específicas. Estos sistemas se entienden como estructuras de acción transversales, integradoras y orientadas al logro de los propósitos misionales y

transformadores de la Universidad. Con incidencia a nivel institucional se destacan del texto del Acuerdo 004 de 2025 el sistema de Gestión Administrativa y el sistema de Bienestar y Buen Vivir.

Sumado a los sistemas establecidos en el estatuto, la estructura institucional que allí se propone permite considerar la existencia de un conjunto más amplio de sistemas a nivel institucional. Especialmente con relación a las funciones misionales, emergen los sistemas: Académico; de Investigación, Investigación-Creación, Creación e Innovación y; de Extensión y Proyección Social. De esta forma, el conjunto articulado de sistemas conforma lo que a juicio de esta propuesta se podría denominar el Ecosistema UD.

b) Ecosistema UD

El Ecosistema UD se configura como un enfoque esquemático para reconocer la conformación institucional desde una mirada de los principales sistemas que lo componen. Entendiendo que estos además de orientar los aspectos misionales, administrativos y funcionales principales, están relacionados con los campos establecidos desde el estatuto general (Conocimiento-Saber; Formación y; Contexto - Extensión y Proyección Social). Cada sistema se orientado desde una unidad administrativa o académico-administrativa encargada de su implementación y coordinación, y se desarrolla en torno a un campo o foco de interés específico. En la siguiente figura se muestra el esquema de ecosistema propuesto.

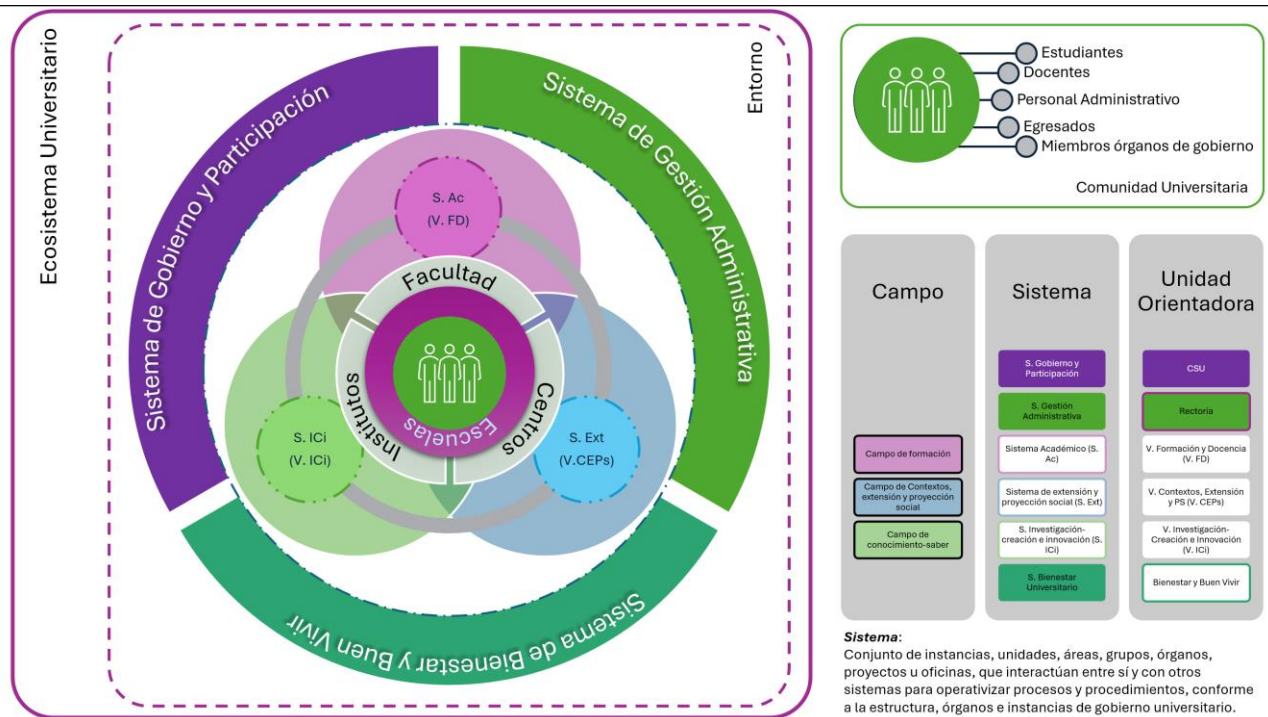


Figura. 5. Ecosistema Universitario. Elaboración Propia

Desde este enfoque se reconoce como eje central de la institución a la comunidad universitaria, y su agrupación en escuelas, así como facultades, institutos y centros, entendidas estas instancias como escenarios de articulación de las diferentes funciones misionales, lo anterior tendría otras capas alrededor como serían los sistemas académico, de extensión e investigación, pilares de la misión institucional, y en una siguiente capa de sistemas de gobierno, gestión administrativa y bienestar, reflejando una integración en torno a la comunidad y conformada en una orientación de relacionamiento armónico sin establecimiento de jerarquías.

c) ¿Qué es un sistema institucional?

En un sentido amplio, se propone concebir un sistema como el *conjunto de unidades, áreas, grupos, subsistemas, políticas, planes, programas y actores que interactúan entre sí y con otros sistemas para operativizar procesos y procedimientos, conforme a la estructura, órganos e instancias de gobierno universitario en función de la comunidad universitaria*. En este sentido, un sistema institucional representa un componente de la estructura organizativa, político-operativa y estratégica que permite articular políticas, procesos, programas, actores y recursos en torno a un propósito común. Se caracteriza por su lógica sistémica, su interacción constante con otros sistemas, procesos, dependencias y su capacidad de generar transformación institucional.

Un sistema institucional no se limita a una dependencia administrativa, ni corresponde a un conjunto aislado de actividades o proyectos. Se concibe como una red articulada de elementos con estructura funcional, mecanismos de gobernanza, evaluación y articulación permanente con otros sistemas.

d) Elementos que componen un sistema institucional

Desde esta perspectiva cada sistema, en su composición, debe considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

- Marco normativo y político: Resoluciones, acuerdos y lineamientos que le dan sustento y orientación.
- Modelo de gobernanza: Instancias de coordinación, participación y decisión (consejos, comités, mesas).
- Dimensiones clave de un sistema institucional: Componentes que le dan operatividad (académica, financiera, territorial, digital, participativa, evaluativa, etc.).

1. Dimensión en términos de la función misional que atiende o con la que se relaciona principalmente.

Relación del sistema con procesos de formación, docencia, currículo, investigación o extensión.

Ejemplo: un sistema de bienestar que coordina con tutorías académicas o cátedras del cuidado.

2. Dimensión Espacial.

Presencia e implementación del sistema en las diferentes sedes, facultades o territorios. Garantiza que el sistema no se quede solo en lo central.

3. Dimensión Administrativa y Financiera.

Procesos de contratación, gestión presupuestal, asignación de recursos y ejecución operativa.

Define cómo el sistema se sostiene y se ejecuta.

4. Dimensión Participativa.

Vinculación de estudiantes, docentes, administrativos y comunidad externa a los procesos del sistema.

Espacios de diálogo, comités, veedurías, representación.

5. Dimensión Tecnológica y Digital.

Herramientas para captura de datos e información, visualización, automatización de procesos y toma de decisiones.

Incluye plataformas, tableros, aplicativos y sistemas de información y de seguimiento.

6. Dimensión Comunicativa.

Estrategias de divulgación, apropiación, identidad y cultura institucional en torno al sistema.

Evita que el sistema sea desconocido o poco comprendido.

7. Dimensión Evaluativa.

Indicadores, sistemas de monitoreo, evaluación de impacto y mecanismos de retroalimentación.

Permite que el sistema evolucione, se mejore y rinda cuentas.

- Programas y proyectos: Estrategias concretas que permiten ejecutar el sistema en el territorio institucional.
- Mecanismos de articulación: Relaciones con otros sistemas, dependencias, facultades, escuelas, CABAS, niveles y actores.
- Sistema de información y seguimiento: Instrumentos de captura de datos, visualización, evaluación y retroalimentación.
- Modelo de comunicación y apropiación: Acciones para que la comunidad entienda, use y se relacione con el sistema.

e) ¿Cómo lograr que un sistema funcione de manera sistémica y articulada?

- Establecer una gobernanza colegiada e interdependiente.
- Mapear todos los actores internos y externos que se relacionan con el propósito del sistema (caracterización, entradas, procesos y salidas).
- Diseñar mecanismos de coordinación operativa y comunicativa.

- Vincular el sistema a los ciclos de planeación institucional (PUI, PED, Estatutos).
- Usar tecnología para conectar información, visualizar indicadores y tomar decisiones.

f) Ruta sugerida para el diseño e implementación de un sistema institucional

- Etapa 1: Diagnóstico participativo y mapeo de capacidades.
- Etapa 2: Definición de propósito, lógica sistémica y elementos estructurantes.
- Etapa 3: Construcción del modelo de gobernanza y elementos normativos.
- Etapa 4: Desarrollo programático y mecanismos de articulación.
- Etapa 5: Diseño del sistema de información y comunicación.
- Etapa 6: Implementación gradual, seguimiento, evaluación y ajuste.

2. Sistemas Institucionales

El ecosistema institucional propuesto, como esquema operativo que gira en torno a la comunidad universitaria, escuelas, facultades, institutos y centros, se conforma por los siguientes sistemas institucionales:

Sistema de Gobierno Universitario

Unidad orientadora: Consejo Superior Universitario

Este sistema articula las estructuras, órganos y procesos de gobierno universitario, fomentando la participación representativa, la transparencia institucional y la toma de decisiones colegiadas. Está compuesto por los distintos órganos de dirección (Consejo Superior, Consejo Académico, Consejos de Facultad, Comités de Escuela, entre otros), y se encarga de garantizar la legitimidad institucional, la gestión democrática y la coherencia entre las decisiones y los propósitos misionales. Este sistema también incorpora mecanismos de rendición de cuentas, veeduría y control ciudadano, integrando la voz de todos los estamentos de la comunidad universitaria.

Sistema de Gestión Administrativa

Unidad orientadora: Rectoría.

Desde este sistema se orientan y articulan las unidades administrativas, direcciones, oficinas y gerencias de la Universidad, así como sus relaciones orgánicas, para dar soporte al desarrollo de las funciones misionales, en el marco de las políticas, las declaraciones estratégicas y la normativa institucional. Es responsable directo de los procesos logísticos, financieros, contractuales, de archivo, talento humano y tecnología, en busca de garantizar el soporte adecuado al resto de sistemas del Ecosistema UD.

Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir

Unidad orientadora: Dirección General de Bienestar Universitario y Buen Vivir.

El Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir es el componente institucional que articula políticas, programas, servicios y procesos orientados a la promoción de la salud integral, la inclusión, la equidad, la permanencia estudiantil y el desarrollo humano de toda la comunidad universitaria. Está integrado por componentes y servicios permanentes tales como: salud integral, deportes, arte y cultura, apoyo

alimentario, acompañamiento psicosocial, socioambiental, derechos humanos, género y diversidad, acompañamiento laboral y, permanencia.

Sistema Académico

Unidad orientadora: Vicerrectoría de Formación

Este sistema comprende el conjunto de políticas, programas, currículos, prácticas pedagógicas y mecanismos de aseguramiento de la calidad que hacen posible el desarrollo de los procesos académicos, así como los de enseñanza y aprendizaje en la Universidad. Integra los niveles de formación, modalidades educativas, flexibilización curricular, innovación pedagógica y desarrollo docente. Se articula con las escuelas, facultades, institutos y centros, y promueve trayectorias académicas integrales y pertinentes en diálogo con las necesidades del entorno.

Sistema de Investigación, Creación e Innovación

Unidad orientadora: Vicerrectoría de Investigación-Creación e Innovación.

Este sistema estructura las capacidades institucionales orientadas a la producción, circulación y aplicación de conocimiento en diversos campos. Integra los grupos e institutos de investigación, así como los semilleros y demás estrategias pedagógicas para la formación investigativa, redes y la ejecución de los diferentes mecanismos de fomento para el sistema. Es responsable de promover y dinamizar la articulación entre investigación, creación artística y cultural, desarrollo tecnológico e innovación, respondiendo a desafíos locales y globales. El sistema establece vínculos con actores del entorno, financia proyectos y garantiza la visibilidad del conocimiento producido desde la Universidad.

Sistema de Extensión y Proyección Social

Unidad orientadora: Vicerrectoría de Contextos, Extensión y Proyección Social.

Este sistema articula las estrategias y acciones orientadas al relacionamiento permanente con el entorno social, productivo y comunitario. Integra programas, prácticas, servicios, consultorías, proyectos comunitarios, actividades culturales, y programas de educación continua entre otro tipo de estrategias o mecanismos. Su propósito es generar transformaciones en los territorios, fortalecer la vinculación con actores externos y promover el compromiso social de la comunidad universitaria. Es un sistema transversal que conecta la formación, la investigación y el bienestar con los desafíos y oportunidades del contexto.

3. Planteamiento de un Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir

Con respecto a lo relacionado al Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir, es necesario tener en cuenta, que el mismo fue definido en el artículo 88 del acuerdo 004 de 2025 y precisa:

“La Universidad Distrital Francisco José de Caldas concibe el Bienestar Universitario y Buen Vivir como un sistema que reúne políticas, planes y programas para desarrollar y fortalecer una cultura institucional que promueva la vida digna, la diversidad cultural y el buen vivir.

Así, garantiza los Derechos Humanos con un enfoque de género, de manera transversal, que permita la convivencia en equidad, para asegurar el buen desarrollo físico, de capacidades diversas, psicoafectivas, emocionales, espirituales, sociales e intelectuales, en armonía con lo ambiental, con el propósito de lograr el crecimiento individual, colectivo e institucional, en una

propuesta por el bienestar integral. Esta cultura institucional reconoce, escucha las inquietudes y necesidades, apoya y acompaña las iniciativas de la Comunidad Universitaria”

En igual sentido este apartado del estatuto general, precisa aspectos fundantes del sistema cuando establece en el artículo 89 lo siguiente: *“Las líneas de acción del Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir son las siguientes, sin perjuicio de otras que puedan ser incorporadas en el Estatuto de Bienestar Universitario y Buen Vivir, o la norma que haga sus veces: a) Permanencia, Prevención y promoción en salud, (...) b) Actividad física, recreación y deporte, (...) c) Arte y cultura, (...) d) Derechos humanos, (...) f) Género y diversidad, (...) g) Acompañamiento laboral, (...) h) Apoyo Socioambiental (...)”*, y acto seguido en el artículo 90 establece: *“(...) La Dirección General de Bienestar Universitario y Buen Vivir es la dependencia encargada de **gestionar, proponer y desarrollar el Sistema de Bienestar Universitario y Buen Vivir**”*

En atención al mandato establecido será la Dirección de Bienestar quien desarrollará los aspectos, alcances y marcos de detalle del Sistema, no obstante se debe tener en cuenta como elementos formales adicionales, que el Acuerdo 004 de 2025 precisa la conformación de un Consejo de Bienestar Universitario y Buen Vivir creado como un órgano del gobierno universitario en el artículo 18, en las funciones del Rector se incluye como una función específica en el literal *i* del artículo 35 la Política de Bienestar Universitario y Buen Vivir, igualmente conforme al artículo 46 del mismo texto el Director (a) de Bienestar Universitario y Buen Vivir o su delegado (a), hace parte de la Asamblea Universitaria con voz y sin voto, igualmente lo es del Consejo de participación Universitaria conforme al artículo 50, y del Consejo de Gestión Administrativa en su artículo 87, aspectos legales que instauran órganos, unidades e instancias que son parte fundamental del sistema, así como escenarios de incidencia en la participación y toma de decisiones que permitirán un marco ampliado de acción para la materialización de un sistema robusto.

Ahora bien, dado que se colige que los sistemas comprenden un conjunto de unidades, áreas, grupos, subsistemas, políticas, planes, programas y actores que interactúan entre sí, se considera para el caso particular de bienestar que el sistema deberá integrar aspectos fundantes en cuanto a la participación de la comunidad universitaria abordando el bienestar universitario desde las esferas del cuidado, la recreación, la cultura, salud mental y demás políticas de inclusión y acceso a servicios y ofertas institucionales, así como el marco de bienestar laboral, salud y seguridad en el trabajo y sistemas de gestión ambiental para del uso adecuado de los recursos institucionales. Razón por la cual la conformación de un sistema de bienestar deberá establecer condiciones para el relacionamiento de estos asuntos en el marco de las instancias creadas en el Acuerdo y cuyo marco de procedimientos y detalles de relacionamiento estarán a cargo de la Dirección de Bienestar en su conceptualización.

D. Conformación de los órganos de participación - Procesos de elección de las Directivas Académicas y Administrativas (Art. 101, Ac 004 de 2025)

La entrada en vigencia del Acuerdo 004 de 2025, nuevo Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, marca el inicio de una transformación institucional orientada a fortalecer los principios de participación, gobernanza democrática, autonomía universitaria y legitimidad de la representación. En este contexto, el plan de implementación debe contemplar de manera prioritaria la conformación de los órganos de participación y el desarrollo reglado y legítimo de los procesos de elección de las directivas académicas y administrativas.

1. Órganos de participación y transición normativa

Uno de los pilares del nuevo Estatuto es la reconfiguración de los órganos de participación, entre los que se destacan el Consejo de Participación Universitaria (CPU), el Consejo Electoral Universitario, la Asamblea Universitaria, los consejos de facultad y escuela, entre otros. La creación y reglamentación de estos espacios no solo es un imperativo legal contenido en los artículos 101 y 102 del Estatuto, sino también una condición habilitante para la efectiva implementación del nuevo modelo de gobernanza.

El Estatuto dispone que, en un plazo máximo de dos meses a partir de su entrada en vigencia, una comisión conformada por el Consejo Superior Universitario (CSU), la Rectoría, el actual Consejo de Participación Universitaria y la Mesa Directiva de la Asamblea Universitaria, debe presentar una propuesta de reglamentación para el desarrollo de los procesos de participación y electorales. Este paso inicial es fundamental, pues define las reglas de juego democráticas que permitirán la integración efectiva de los órganos de representación de cada estamento.

A partir de esta reglamentación, en el mes siguiente, deben implementarse los procesos de conformación del nuevo Consejo Electoral Universitario y del renovado Consejo de Participación Universitaria, los cuales tendrán, entre otras funciones, la de garantizar la transparencia, la equidad y la legitimidad en los procesos electorales que se avecinan. La participación estudiantil y docente en estas instancias, mientras se conforman los cuerpos colegiados plenos de cada estamento, se realizará mediante elecciones directas, lo que introduce una etapa transitoria pero decisiva para asegurar la representatividad mientras se consolidan las estructuras normativas internas.

2. Elección de Directivas Académicas y Administrativas

Otro componente crítico del plan de implementación es la puesta en marcha de los procesos de elección de directivas académicas y administrativas, en particular la designación del Rector, los Decanos y los Directores de Escuela. El Estatuto establece que estos procesos deben regirse por las nuevas disposiciones estatutarias, con la obligación del CSU de reglamentar, en un plazo máximo de dos meses, la convocatoria, el cronograma y las condiciones para la postulación y elección.

En este proceso se incorporan también reglas de transición específicas, entre ellas:

- La evaluación formal de hojas de vida, que será reglamentada por el CSU por una única vez.
- Las inhabilidades temporales para aspirantes que hayan ocupado cargos directivos o de gobierno recientemente.
- La posibilidad de designar rectores en encargo, en caso de que el titular no finalice su periodo.

Estos elementos introducen criterios objetivos, procedimientos más estructurados y condiciones éticas para garantizar que las personas elegidas representen los intereses institucionales y no reproduzcan lógicas clientelares o de poder informal. Asimismo, se busca garantizar que las elecciones se realicen en consonancia con los principios de meritocracia, representatividad y legalidad.

3. Responsabilidad del Consejo Superior Universitario y de las instancias participativas

La transición hacia un nuevo modelo de gobernanza exige rediseñar los procesos de elección de las directivas académicas y administrativas, conforme a los principios, procedimientos y requisitos

definidos por el nuevo Estatuto General. Esta transformación conlleva no solo un cambio normativo, sino también una reconfiguración institucional que debe ser cuidadosamente gestionada. El Consejo Superior Universitario (CSU), como responsable de reglamentar las convocatorias, así como de garantizar su ejecución oportuna y transparente, asume un papel central en este proceso. Además, los órganos de participación como el Consejo de Participación Universitaria, el nuevo Consejo Electoral y las representaciones estamentales deben activarse con celeridad y responsabilidad para permitir elecciones legítimas y representativas.

La reglamentación de los procesos electorales requiere establecer condiciones mínimas de equidad, publicidad, pluralismo y participación informada. Esto implica definir reglas claras para la postulación, evaluación y designación de candidatos/as a rectoría, decanaturas y direcciones de escuela. La evaluación de hojas de vida, por ejemplo, debe desarrollarse bajo principios de meritocracia, transparencia y objetividad, evitando prácticas discrecionales. Igualmente, la aplicación de restricciones temporales para quienes han ejercido funciones directivas recientes representa un avance en la prevención de conflictos de interés, y demanda una verificación rigurosa de antecedentes y condiciones legales.

Desde una perspectiva institucional, las responsabilidades clave recaen en:

- **El Consejo Superior Universitario (CSU):** reglamentar las convocatorias en un plazo razonable, definiendo cronogramas, criterios de evaluación y condiciones mínimas de participación para todos los procesos electorales.
- **La Rectoría y la Secretaría General:** garantizar la infraestructura administrativa, logística y jurídica necesaria para el desarrollo adecuado de los procesos, desde la inscripción hasta la publicación de resultados.
- **Las unidades académicas y administrativas:** generar condiciones internas que promuevan la participación informada y el respeto a los procedimientos establecidos, favoreciendo entornos de deliberación legítima.
- **La comunidad universitaria:** participar activamente en el ejercicio democrático, contribuyendo con su voto, seguimiento y vigilancia ciudadana al fortalecimiento de los nuevos mecanismos de representación.

La implementación efectiva de estos procesos será un indicador clave del avance institucional hacia un modelo de gobierno más participativo, transparente y coherente con los principios del Estatuto General. Para ello, se requiere una adecuada coordinación interinstitucional, soporte técnico y claridad normativa que garantice la estabilidad y continuidad del liderazgo académico y administrativo durante la transición.

4. Implicaciones para el Plan de Implementación

Las disposiciones relacionadas con la conformación de los órganos de participación y los procesos de elección de las directivas académicas y administrativas implican una alta responsabilidad institucional para garantizar su adecuada implementación. El Consejo Superior Universitario, como instancia máxima de dirección, junto con los demás órganos colegiados establecidos en el Estatuto General, deberá liderar una ruta de implementación técnicamente sólida, jurídicamente sustentada y

políticamente legítima. Para ello, el Plan de Implementación debe considerar las condiciones de contexto, los tiempos normativos establecidos y las capacidades institucionales reales, sin perder de vista el objetivo superior de fortalecer la democracia interna y garantizar la participación efectiva de la comunidad universitaria.

En este marco, el diseño del Plan de Implementación debe contemplar, de manera explícita, los siguientes elementos estratégicos que articulan lo técnico, lo organizativo y lo pedagógico:

- **Definir cronogramas coordinados, claros y vinculantes para cada etapa del proceso**, en concordancia con los plazos establecidos en los artículos 101, 102 y 103 del nuevo Estatuto General. Estos cronogramas deberán prever la interacción entre distintas instancias, la transición normativa y la preparación de las condiciones operativas necesarias.
- **Asignar responsables institucionales y equipos técnicos de apoyo**, asegurando una estructura operativa definida para cada uno de los procesos: reglamentación, elección y conformación de instancias. Esta asignación deberá garantizar la coordinación entre dependencias, así como la disponibilidad de capacidades administrativas, jurídicas y comunicativas.
- **Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y control ciudadano**, que permitan monitorear el cumplimiento del cronograma, la calidad de los procedimientos y la transparencia de las decisiones. Estos mecanismos pueden incluir comités de seguimiento, auditorías internas o externas, rendición pública de cuentas y ejercicios de veeduría con participación de distintos estamentos.
- **Incluir procesos de divulgación y formación**, con metodologías apropiadas para que la comunidad universitaria conozca el nuevo marco normativo, comprenda sus derechos y deberes, y participe activamente en las decisiones que definirán el futuro institucional. Estos procesos deben contemplar campañas informativas, espacios deliberativos, capacitaciones temáticas y materiales pedagógicos accesibles.

La articulación de estos componentes es indispensable para asegurar que la implementación del nuevo modelo de gobernanza no se limite a un cumplimiento formal de plazos, sino que constituya una oportunidad para consolidar una cultura democrática, participativa y corresponsable al interior de la Universidad Distrital.

X. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

A. El Estatuto como oportunidad para una transformación estructural

La construcción de nuevos estatutos representa una oportunidad histórica para rediseñar el funcionamiento institucional desde sus fundamentos. Más allá de un ajuste normativo, estos procesos permiten actualizar principios misionales, modelos de gobernanza, y mecanismos de decisión, dotando a la Universidad de una estructura más coherente, moderna y democrática. Esta transformación requiere interpretar la normatividad como un instrumento de cambio cultural, capaz de fomentar la equidad, la participación activa y el fortalecimiento del bien común en el quehacer universitario.

Asimismo, se consolidan como ejercicios pedagógicos y políticos que articulan múltiples voces, permitiendo que los principios constitucionales y legales cobren vida en prácticas institucionales más sólidas y sostenibles. El estatuto, entonces, no solo debe ser visto como un documento final, sino como un punto de inflexión hacia una nueva forma de concebir el proyecto universitario.

B. La implementación como reto estratégico y operativo

La aprobación normativa por parte de los órganos de gobierno es solo el inicio de un desafío mayor: su implementación efectiva. Este proceso exige una arquitectura institucional que facilite el cambio organizacional, desde el rediseño de procesos internos hasta la socialización activa con todos los actores. Los tiempos ajustados, la necesidad de gestión del cambio y la alineación entre lo normativo y lo operativo hacen indispensable contar con liderazgos técnicos, agendas claras, y capacidades interdependientes para acompañar la transición.

Además, el despliegue de las reformas demanda mecanismos de monitoreo, retroalimentación y ajuste continuo. La gestión de escenarios de implementación, considerando los distintos niveles de madurez institucional, será clave para evitar que los estatutos se queden en el papel y puedan traducirse en acciones concretas que generen valor público.

C. La participación como motor de legitimidad y sostenibilidad

Los ejercicios participativos no solo legitiman las decisiones institucionales, sino que fortalecen el tejido social universitario. Involucrar activamente a docentes, estudiantes, administrativos, egresados y directivos en la deliberación y co-creación de estatutos permite construir una visión compartida, donde las normas reflejan el pluralismo y las particularidades de la comunidad educativa.

Esta participación no debe ser vista como un requisito formal, sino como un proceso continuo de gobernanza democrática que garantice sostenibilidad normativa a largo plazo. Las instancias de consulta y concertación deben evolucionar hacia estructuras permanentes que fomenten el diálogo, la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia en la toma de decisiones institucionales.

D. Articulación normativa, planeación y sostenibilidad presupuestal

Una de las principales lecciones aprendidas en este proceso es la necesidad de que los desarrollos normativos estén articulados con los ciclos de planeación institucional y los marcos de sostenibilidad presupuestal. Formular un estatuto sin estimar sus implicaciones financieras, sus requerimientos de ejecución o su encaje en los planes estratégicos limita su aplicabilidad real.

Por tanto, se requiere una visión integral que contemple desde el inicio la viabilidad de las propuestas normativas, incluyendo análisis de escenarios, cronogramas realistas y un soporte técnico-financiero adecuado. La inclusión de estos elementos fortalece la coherencia normativa y permite que las reformas se implementen sin desbordar la capacidad operativa ni los recursos disponibles.

E. Fortalecimiento de capacidades institucionales para una reforma sostenible

Para que los cambios normativos se sostengan en el tiempo, la Universidad debe invertir en el fortalecimiento permanente de sus capacidades internas. Esto implica consolidar equipos técnicos estables, actualizar manuales de funciones, profesionalizar la gestión académica y administrativa, y

establecer marcos de evaluación que garanticen el seguimiento y la mejora continua de la implementación.

Una reforma de esta magnitud no puede depender únicamente de esfuerzos temporales o contrataciones de corto plazo. Se requiere una estructura organizacional robusta que institucionalice los aprendizajes, mantenga la coherencia normativa y garantice que la planeación, la ejecución y la evaluación estén al servicio del cumplimiento misional de la Universidad.



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Giovanny Mauricio Tarazona
Bermúdez Rector

Universidad Distrital Francisco José
de Caldas
período 2022-2025

Plan de implementación Estatuto General – Acuerdo 004, Art 98 de 2025

Consolidación documento:
Juan Carlos Amaya Pico
Cristian Camilo Osma
Vargas

Julio de 2025 – Bogotá D.C., Colombia