

**COMPILACIÓN MESA DE TRABAJO SOBRE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LAS  
PROPUESTAS REALIZADAS POR LOS PROYECTOS CURRICULARES Y ESTUDIANTES DE  
LA FACULTAD DEL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES DE LA UNIVERSIDAD  
DISTRITAL.**

- Costo total de la reforma académica. Se debe tener un estudio de costos muy completo y la proyección de la sostenibilidad en el tiempo.
- Se debe basar estas aproximaciones a lo establecido en el Estatuto General de la Universidad.
- Reingeniería de todos los procesos administrativos de manera gradual (revisión, creación y actualización de los manuales de procedimiento) y la desburocratización, agilización, optimización de estos, a partir de la eficiencia y efectividad.
- Determinación clara de misión y visión de los aspectos administrativos (se excluyen estudiantes y docentes).
- Llevar a cabo una Planeación Estratégica, elaborada por las facultades, por las divisiones, departamentos, institutos y demás órganos de la universidad, proyectada a corto mediano y largo plazo; para que haya continuidad en los procesos, donde se generen en el tiempo unos indicadores de gestión, comparables con los planes de desarrollo elaborados por esta.
- Manejo de los recursos del presupuesto por intermedio de una fiducia o encargo financiero.
- Se propone el cambio del DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE SEDE, propuesto en los primeros documentos de reforma, a Coordinador Administrativo de sede. El coordinador administrativo de sede debe ser el responsable de todo lo concerniente a aspectos administrativos de esta; El propósito fundamental será descargar al decano, coordinadores de proyectos curriculares y docentes de las actividades que no son estrictamente académicas.
- Para llevar a cabo el punto anterior, la Vicerrectoría Administrativa debe realizar una reingeniería de todos los procesos, de tal manera apoye a todos estos coordinadores de manera eficiente y efectiva para poder realizar las labores propuestas.
- También se debe realizar un Benchmarking y así solucionar de una vez por todas, los problemas de búsqueda de información, comunicación y sobre todo sistematización existentes en la universidad, entre otros procesos, donde se agilicen y estén a disposición oportuna de todos los usuarios.
- Se deben implementar plan de mejoramiento continuo que muestre a través de indicadores de gestión, el avance en los procesos. Por otra parte es importante la medición del clima organizacional para este mejoramiento.
- La intervención de los entes de control se convierte en un tema neurálgico las auditorías, las revisorías, a nivel interno e incluso contratación externa de firmas especializadas, son una herramienta administrativa importante para la transparencia, medición de labores tanto de administrativos como de docentes, generando indicadores como pertinencia, aportes, logros alcanzados, ascensos y demás.
- Se debe reformar el encargo académico de Coordinador de un Proyecto Curricular por un cargo Académico definido y con un salario diferenciable de que se tiene como Docente.

## **NIVEL MACRO (Universidad Distrital) Estudiantes**

- Generación de un plan financiero claro, que especifique los gastos proyectados por ítem, con su respectiva divulgación y publicación, apropiación y ejecución.
- Los proyectos de Extensión deberán propender por establecer sus propios recursos físicos y administrativos.
- Validación de los aportes realizados por las fuentes de financiación, el cual deberá ser ajustado al déficit presupuestal y necesidades académicas de la universidad.
- Entrega y publicación a final de año, de un informe o rendición de cuentas de gastos e inversiones, justificado con sus respectivos soportes.
- Guía de funcionamiento de la universidad, la cual sea una presentación del organigrama administrativo y sus funciones, de forma que facilite el acceso a la información general y específica de la universidad para los trámites requeridos por la comunidad estudiantil.
- Gestionar la articulación, convenios e intercambios con institutos de investigación y producción de ciencia y academia junto a universidades públicas que haya dentro y fuera del país
- Se debe establecer con toda claridad que cualquier persona que haya presentado o presente problemas judiciales respecto al mal manejo de recursos no se pueda presentar para ningún cargo en la universidad.

## **NIVEL MESO (Facultades)**

- A final de semestre se debe hacer la respectiva rendición pública de cuentas por facultad a la comunidad universitaria sobre la destinación y ejecución del presupuesto,
- Se debe sistematizar y publicar datos de todos los procesos, acuerdos y comunicados de las facultades de manera periódica y que sea de fácil acceso
- Buzón de sugerencias que sean evaluadas por un ente de control competente, confiable y publicación de respuestas y/o soluciones en un tiempo límite. (15 días hábiles).
- Realización y divulgación de pruebas administrativas y docentes, de acuerdo al perfil establecido para la contratación.
- Encuesta sobre la eficiencia, calidad, continuidad y calidez de los servicios que prestan las dependencias.
- Fortalecimiento de la plataforma virtual, para garantizar la sistematización y acceso a documentos que darán agilidad a trámites y demás necesidades de la comunidad universitaria.
- Los presupuestos se deben elaborar con la participación de la comunidad.

## **NIVEL MICRO (Proyectos Curriculares)**

- La elaboración y publicación de los perfiles para contratación debe ser pública, objetiva e inalterable. De fácil acceso para el conocimiento de la comunidad universitaria.
- Publicación de resultados estadísticos de la evaluación docente e incidencias reales frente a las mismas.

## **BIENESTAR UNIVERSITARIO.**

- La universidad debe tener una política unificada con la suficiente continuidad y sujeta a ajustes, no vista como acto social, tendiente a la solución de problemas actuales como son el de la drogadicción y la deserción académica entre otros.
- Creación de una asociación de padres de familia para estudiantes de la Universidad Distrital, pues esto permitiría que los padres continúen colaborando con la universidad en la formación académica y personal de sus hijos pues la mayor parte de ellos son adolescentes.

## **TEMAS LABORALES.**

- El número de profesores de planta debe ser ampliado, esta observación, se refuerza por la cantidad de estudiantes y por recomendación expresa de los pares académicos que nos han visitado y revisado los proyectos curriculares en el proceso de renovación de registros calificados o alta calidad y del mismo Ministerio de Educación. Puede ser la posibilidad de vincular y mejorar las condiciones de los docentes de vinculación especial.
- En lo referente al personal Administrativo de la Universidad que actualmente está contratado en la modalidad de OPS (Orden de prestación de servicio) también se les debe dar la oportunidad de ingresar como personal de planta de la Universidad mediante concurso abierto de méritos, y a los actuales planes de mejoramiento y ascensos.
- El escalonamiento y mejoramiento de los sueldos, tanto para el personal de planta como para el personal de vinculación especial, y administrativos debe ser mejorado, lo cual contribuye de una manera decidida, junto con el clima organizacional que brinda la Universidad al sentido de pertenencia y por ende a la optimización de la actividad académica, (revisar normatividad vigente para ver la pertinencia).
- El rector de la Universidad debe ser elegido por votación de toda la comunidad universitaria, de un grupo que cumplan con rigurosidad los requisitos establecidos, esta que debe garantizarse mediante una revisión de las hojas de vida por el consejo superior, quien deberá acatar una lista de exigencias previamente establecidas, excluyendo a los que no los cumplan, y propendiendo así, por que el equipo de candidatos seleccionados, queden sujetos a la continuidad del plan de desarrollo establecido por la Universidad.
- Dado que en las condiciones actuales es muy complicado desarrollar investigación por parte de los docentes, por la cantidad de actividades administrativas y docentes que debe desarrollar el profesor, se propone desarrollar un plan serio que tome en cuenta las necesidades de tiempo y recursos requeridos, de modo que, en un ambiente de movilidad, se le permita a los profesores la dedicación exclusiva a esta actividad, sin que se le considere un privilegio que se le está otorgando.

- Se propone que no se realice una reforma total de la Universidad sino una revisión y actualización de los estatutos vigentes, los cuales son en la actualidad discriminatorios. Son ejemplos claros de discriminación y mal funcionamiento de los estatutos:
- El desequilibrio existente entre profesores de planta y de cátedra, que no permite a estos últimos entre otras a usar recursos de la Universidad para salidas de campo.
- Los cambios realizados a la normatividad docente para excluir el período de prueba de los 7 años requeridos como requisito para acceder al año sabático.
- La falla detectada por los docentes en su quehacer cotidiano, por ejemplo la dificultad del transporte e instalación en cada clase de computadores, video beam, etc., el cual se identifica como un síntoma de un mal funcionamiento del aparato administrativo, al cual debe detectarse su origen y plantear su respectiva solución.

Docentes: Vitelio Peñaranda y Edgar Sánchez