

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS
PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA
NIVEL DE CONSOLIDACIÓN



MESA No.3
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
PRESENTACIÓN UNIFICADA PARA FACULTADES

15 de Octubre de 2015

INTRODUCCIÓN

Esta presentación contempla las propuestas aprobadas en la mesa a partir del análisis de la documentación de los Procesos Administrativos, elaboradas por los representantes de los tres estamentos de las Facultades en el Nivel Base, la documentación de la reforma publicada en la WEB y documentos radicados en secretaría general.

En las propuestas aprobadas se muestran las bases conceptuales y teóricas de los aspectos que ajustan y reestructuran los Procesos Administrativos que deben regir la Universidad Distrital

Se contempla la planeación estratégica de la Universidad Distrital acorde con los Planes de desarrollo de la Ciudad, el país y a escala Internacional. Teniendo presente la autonomía universitaria y todo lo que concierne a ella.

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

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Presentación oral de los documentos por parte de una persona encargada, en sesiones plenarias de la mesa

Debate al final de cada documento presentado

Elaboración de Relatorías

Subcomisiones para la elaboración de los documentos sobre: Diagnóstico; Propuestas y Metodología para el siguiente nivel, con base en las relatorías.

Aprobación de propuestas en la plenaria de la mesa.

Fueron analizadas 9 relatorías que contemplan sesiones desarrolladas en jornada completa.

DOCUMENTOS ANALIZADOS

1. FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN – Olga Castiblanco
2. FACULTAD DE INGENIERÍA – Roberto Ferro Escobar
3. FACULTAD DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES – Edgar Sánchez; Vitelo Peñaranda
4. FACULTAD TECNOLÓGICA – Juan González; Henry Abello
5. FACULTAD DE ARTES – Edna Rocía Méndez
6. PROPUESTA DE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO – SINTRAUD- Myriam Espitia; Fabio Rivera
7. PROPUESTA DE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO- TRABAJADORES ORGANIZADOS POR LA SECRETARÍA GENERAL – Henry Abello; Leonel Cáceres.
8. ANALISIS DE PROPUESTA DE ESTATUTO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL- Martha Castellanos
9. PROPUESTA DE ESTATUTO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL- Francisco Celis; Ximena Parsons
10. PROPUESTA DE ESTATUTO GENERAL ELABORADA POR UN GRUPO DE DOCENTES- Manuel Florez Perez.

DIAGNOSTICO

RELACIÓN ACADEMIA – ADMINISTRACIÓN

En general hay desarticulación entre el desarrollo académico y los procesos administrativos.

La toma de decisiones de orden administrativo no cuenta con la participación de la comunidad universitaria.

La normatividad en general está desactualizada.

Hay resistencia al cambio hacia una cultura administrativa organizacional.

LA ADMINISTRACIÓN DE LA UDFJC DE CARA A SU MISIÓN

La UD se organiza en torno a dos Vicerrectorías (Administrativa y Académica) que no responden a su misión.

Los niveles de dirección se dedican casi exclusivamente a lo administrativo.

En general el Modelo Administrativo no responde al desarrollo de la Academia, Investigación y Proyección Social

PERTINENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

Las prácticas administrativas se desarrollan bajo la lógica de la industria y la competitividad, olvidando el marco de relaciones sociales y humanas en el cual se desarrollan las prácticas formativas de la Universidad.

Los procesos administrativos son poco flexibles para atender la naturaleza de los procesos académicos de las diferentes facultades en sus diferentes expresiones.

La estructura actual de la extensión y su normatividad restringe la posibilidad de desarrollar proyectos sociales que no den ingresos pero que requieren de apoyo.

La infraestructura, equipos y recursos que administra el CIDC no son adecuados para la investigación y privilegian algunos campos y disciplinas.

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

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

DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad tiene una organización administrativa vertical con el poder centralizado en el CSU .

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

El Consejo Académico ha perdido progresivamente su lugar e importancia como maxima autoridad en materia académica.

Los perfiles establecidos para los cargos de dirección no son coherentes con las responsabilidades y las funciones asignadas y varían según la conveniencia del CSU.

La actual estructura y prácticas administrativas de la Universidad Distrital dificultan el desarrollo de plan de trabajo de los rectores; se señala puntualmente el caso de los cargos de nivel ejecutivo

DE LA PLANEACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad carece de una planeación articulada y bajo un enfoque común que facilite la coordinación de su gestión. Además de que realiza sin consulta ni participación activa de la comunidad.

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

La planeación se realiza con base en las limitaciones del recurso y no con base en las necesidades y las posibilidades de crecimiento académico.

Los informes de los rectores, decanos y demás directivos, por lo general, dan cuenta del cumplimiento de sus propios proyectos y no tienen en cuenta el Plan de Desarrollo Universitario.

ASPECTOS OPERATIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN

La Universidad carece de un modelo de administración

Para todos los procesos de internacionalización, investigación, extensión, docencia, hay una tramitología excesiva que pone frecuentemente en riesgo a los docentes, supervisores y ordenadores de gasto, y desmotivan las iniciativas de proyectos.

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

SOBRE LA NORMATIVIDAD

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

Los estatutos en general están desactualizados y desarticulados.

Hace falta un estatuto administrativo y de personal administrativo

Hay contrataciones como las OPS que al convertirse en regulares y no en excepcionales, son ilegales y lesivas para el funcionamiento de la universidad.

PROPUESTAS APROBADAS

**Lineamientos
Generales**

**Aportes a la
formulación del
Estatuto General**

**En relación con
Investigación y
Extensión.**

**En relación con
docentes;
estudiantes;
egresados;
administrativos**

**En relación con
Bienestar
Institucional**

**Sobre Modelo de
Administración**

**Sobre estatuto de
Personal
Administrativo**

PROPUESTAS APROBADAS

LINEAMIENTOS GENERALES

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

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

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

LINEAMIENTOS GENERALES

- Es necesario definir el estatuto general que será producto de este proceso de reforma en la primera fase del nivel Constituyente, para que a partir de allí se actualicen todos los demás estatutos y se creen los faltantes.
- Se debe realizar la Reingeniería de todos los procesos administrativos y financieros de la universidad, para mayor transparencia y eficiencia. Para esto se requiere actualizar el sistema integrado de gestión.
- Se debe tener un estudio de costos de implementación de la reforma.
- Implementar el Benchmarking, en varios procesos con otras IES.

APORTES A LA FORMULACIÓN DEL ESTATUTO GENERAL

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

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

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

Reevaluar la figura y las funciones de las Oficinas Asesoras dado que actualmente están limitadas a Asesorar y no se hacen responsables de los procesos y los conceptos que emiten.

Reevaluar y legalizar cargos que se han creado y que no existen en el organigrama. Ejm: oficina de docencia, coordinaciones de carrera.

APORTES A LA FORMULACIÓN DEL ESTATUTO GENERAL

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

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

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

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

APORTES A LA FORMULACIÓN DEL ESTATUTO GENERAL

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

Debe haber participación del estamento trabajador en la elección del rector

Que no sea el CSU el que define los estatutos de carrera, sino que sea una concertación con los miembros de la comunidad universitaria.

Actualizar la reglamentación y estructura de la Oficina de Planeación y Control. Así como integrarla a la vicerrectoría administrativa, quitándole el carácter que tiene actualmente como eminentemente de Asesoría del rector.

Se debe establecer dentro del estatuto general, la adopción del *Estatuto Administrativo* como política administrativa

APORTES A LA FORMULACIÓN DEL ESTATUTO GENERAL

Dentro de las funciones de los cargos directivos debe estar el: asegurar la continuidad al Plan de Desarrollo vigente y rendir cuentas en función de los logros alcanzados sobre el mismo.

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

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

Se propone que se incluya como parte de las funciones del vicerrector administrativo, la articulación efectiva con las instancias académicas.

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

EN RELACIÓN CON INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

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

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

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

EN RELACIÓN CON INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

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

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

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

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

EN RELACIÓN CON DOCENTES; ESTUDIANTES; EGRESADOS; ADMINISTRATIVOS

- Es necesario ampliar la planta de docentes y administrativos, y disminuir la cantidad de contrataciones de OPS.
- Debe desarrollarse un estudio de cargos y funciones para responder a la idea de universidad que se viene estableciendo con el proceso de reforma.
- Unificación del estatuto docente que vincule los diferentes tipos de docentes. Acudiendo a la interpretación de la corte constitucional en la que se establece que los docentes de vinculación especial deben tener los mismos derechos que los profesores de planta.
- Se propone reglamentar el procedimiento sobre las prácticas académicas para que quienes realizan la práctica sean directamente los que reciban el recurso, esto teniendo en cuenta a estudiantes y docentes de vinculación especial.

EN RELACIÓN CON DOCENTES; ESTUDIANTES; EGRESADOS; ADMINISTRATIVOS

El coordinador de programa académico debe ser un docente con un salario diferenciado ya que tiene funciones de responsabilidad.

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

Reglamentar la vinculación de los egresados, en el que se organice su papel en el desarrollo de la universidad.(articulación con los sectores productivos, relación académica con grupos de investigación y proyectos de extensión.

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

EN RELACIÓN CON BIENESTAR INSTITUCIONAL

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

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

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

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

EN RELACIÓN CON BIENESTAR INSTITUCIONAL

Se requiere que exista una estructura de interrelación entre la Universidad, la Alcaldía Mayor y las Alcaldías menores de Bogotá, en aspectos como: Permanencia digna; Jardín infantil; Salud sexual; Salud física y mental; Salud ocupacional; Atención desastres; Beneficios aseguramientos; Cultura ciudadana.

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

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

Los espacios deportivos o culturales de la Universidad no deben estar dispuestos para actividades políticas o religiosas.

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

SOBRE MODELO DE ADMINISTRACIÓN

- El Estatuto Administrativo debe contemplar aspectos como: política administrativa; reglamentaciones en procedimientos del manejo del recurso financiero, planeación presupuestal, contratación, formalización laboral, sistemas de gestión administrativos para las diferentes unidades académicas, gestión ambiental, gestión de la seguridad en el trabajo, ética y transparencia, quejas y reclamos, entre otros.
- El diseño administrativo debe contemplar tiempos y procesos pertinentes para una gestión óptima, dado que se requiere coherencia entre los procesos administrativos y los tiempos reales de desarrollo de los procesos académicos, de investigación y extensión, que exigen una administración ágil, flexible y que comprenda la diversidad.
- Debe plantearse un esquema estructural que garantice la interrelación entre las diferentes vicerrectorías, que construya sinergias y evite la fragmentación, que propicie la articulación entre la comunidad universitária.

SOBRE MODELO DE ADMINISTRACIÓN

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

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

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

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

SOBRE MODELO DE ADMINISTRACIÓN

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

- Se deben ajustar los perfiles de los diferentes cargos de la universidad.
- Actualizar el estatuto financiero y presupuestal especificando la manera como se administra el presupuesto de la Universidad.
- Hacer cumplir el flujo de caja y la ejecución presupuestal. Esta organización de la ejecución presupuestal debe partir de la aprobación y asignación de la totalidad de los recursos de funcionamiento desde el inicio del año, a más tardar la tercera semana del mes de enero.
- Establecer los mecanismos y procesos de formulación de nuevos cargos en la universidad.

SOBRE MODELO DE ADMINISTRACIÓN

- La elaboración del presupuesto debe ser desarrollada de manera participativa por todas y cada una de las unidades tanto académicas como administrativas, con representación de todos los estamentos.
- El presupuesto debe ser respetado en su ejecución por parte de la administración. El departamento de planeación debe desarrollar una conciliación entre las planeaciones elaboradas por las diferentes unidades para determinar el presupuesto de la universidad. A este presupuesto se debe hacer una veeduría de control político de manera periódica.
- El presupuesto debe corresponder a la ejecución del plan de desarrollo de la universidad.
- Se deben establecer sistemas de información y comunicación, eficaces y efectivos para la toma de decisiones.
- Deben crearse mecanismos claros de rendición de cuentas que garanticen la divulgación de inversión y gastos de recursos a partir del Plan de Desarrollo y el PUI.

SOBRE MODELO DE ADMINISTRACIÓN

Actualizar y hacer más efectivos, los mecanismos de control y evaluación del desempeño de todos los funcionarios de la universidad.

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

Desde la mesa se proponen dos modelos diferentes de organización administrativa:

1) Propone un sistema integrado de gestión administrativa en torno a tres componentes: de gestión, de operación y normativo.

2) Propone un modelo de proyección estratégica en torno a tres ejes temáticos: Bienestar Institucional; Cultura Organizacional y Cuadro de mando integral. Estos tres ejes se articulan de manera institucional a partir de la definición de Procesos (sistemas de integración) y Momentos Críticos (evaluación).

SOBRE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Es necesario tener un estatuto de personal administrativo que responda al modelo administrativo que se viene planteando.

Diseñar e implementar el propio régimen especial de la carrera administrativa de la UDFJC, analizando lo establecido en la Ley 909 y ajustando las reglas de vinculación de los servidores públicos al régimen especial.

Definir un sistema de concursos que sea acorde a la nueva forma que adquiera la universidad posterior a la reforma. - Debe desarrollarse concurso cerrado para la formalización de la planta de administrativos.

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

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

SOBRE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Inscribir en carrera administrativa a los funcionarios provisionales.
- Los cargos de carrera administrativa no deben ser ocupados por docentes. Esto no significa que se niegue la posibilidad de que docentes asuman cargos académico-administrativos en la universidad. (el estatuto docente otorga derechos para desempeñar cargos administrativos de libre nombramiento y remoción).
- Se propone generar el estatuto administrativo a partir de las dos propuestas que se vienen trabajando en los gremios de trabajadores, siempre que las definiciones finales estén en armonía con el estatuto general y la idea de universidad producto de esta reforma.
- Se propone que se desarrollen las condiciones mínimas con las que debe contar la Universidad para que se implemente el régimen de salud propio (EPS-IPS), según lo definido en artículo 57 de la Ley 30 de 1992, la ley 647 de 2000 y las demás leyes que competan.

SOBRE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

- En la mesa hubo disenso frente a la propuesta de niveles de cargos y definición de la naturaleza de los cargos administrativos y académico-administrativos en la universidad, por lo cual presentamos las dos propuestas:

- 1) se propone que se conserven los niveles de cargos como lo dispone la propuesta de estatuto de personal administrativo del 2007, que contempla los niveles de: directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, asistencial, operativo. En donde los niveles directivo y asesor son de libre nombramiento y remoción.
- 2) se propone que frente a los niveles expuestos anteriormente, se convierta el nivel ejecutivo en directivo de tal forma que sean de libre nombramiento y remoción, y el operativo se integre a niveles técnico y asistencial.

SOBRE ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

GRACIAS POR SU ATENCIÓN