Anexo No 4 “Informe Descriptivo Instrumentos que control y manejo de manifestaciones de violencia”

UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Diagnóstico de manifestaciones de violencia y estrategias de paz institucionales en la Universidad Distrital Francisco José De Caldas

Integrantes:
Flórez Quito Erika Alejandra
Castiblanco Cárdenas Jessica Paola
Administración Ambiental

En este informe se da conocer los mecanismos que se han reglamentado e implementado en la institución, con el fin de no solo formular acciones reactivas frente a conflictos sino también acciones preventivas las cuales se emplean como medios para evitar situaciones de violencia en donde se vea involucrados miembros de la comunidad académica (docentes, administrativos, estudiantes, contratistas de prestación de servicios y egresados). Cabe resaltar, que éstas se elaboran y aplican bajo los términos de la normatividad nacional, local e institucional.

Estos instrumentos definen como la universidad debe responder a situaciones de violencia, el procedimiento para determinar el agresor y la víctima, las acciones disciplinarias que se deben llevar a cabo y las acciones de acompañamiento.

Tabla 1.

Instrumentos de seguimiento y control de situaciones de violencia

No.	INSTRUMENTO	ESTUDIANTES	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS Y/O TRABAJADORES
1.	ESTATUTO ESTUDIANTIL.	X		
2.	ESTATUTO DOCENTE.		X	

3.	**ESTATUTO GENERAL.**	X	X	X
4.	**OFICINA DE QUEJAS, RECLAMOS Y ATENCIÓN AL USUARIO.**	X	X	
5.	**OFICINA ASESORA DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS.**		X	X
6.	**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS).**		X	X
7.	**CENTRO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL.**	X	X	X
8.	**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS.**	X	X	X
9.	**COEVALUACIÓN.**			X
10.	**EVALUACIÓN DOCENTE.**		X	

Nota. Autores.

1. ESTATUTO ESTUDIANTIL

Este instrumento está regido bajo el acuerdo No 027 de 1993, por el cual se expide el estatuto estudiantil de la Universidad Distrital Francisco José de caldas, creado por el consejo superior universitario de la entidad educativa. (Caldas U. D., Estatuto Estudiantil, 2019)

En este se encuentra los derechos y deberes de los estudiantes que son parte de la universidad activamente bajo los lineamientos de normatividad colombiana para el respeto

y protección de los derechos de menores de edad y estudiantes. Por otro lado, se encuentra el debido proceso de admisión e inscripción de los estudiantes que se encuentren en proceso de aspirante. En este también, se genera los lineamientos para la matrícula, comité de admisiones y permanencia que rigen a los estudiantes que quieren hacer parte de la comunidad universitaria. (Caldas U. D., Estatuto Estudiantil, 2019)

Cable aclarar, que todo lo que se encuentra registrado en el estatuto estudiantil la modalidad de calificación, sistema de créditos con su reglamentación, los incentivos a los que pueden aplicar los estudiantes y otros beneficios que da la universidad. Todo lo anterior contiene sus especificaciones, restricciones y autoridad encargada de cada proceso, con el fin de que se dé a conocer todos los procesos y el conducto regular en caso de algunas situaciones que se llegue a presentar. (Caldas U. D., Estatuto Estudiantil, 2019)

Debido a lo anterior se debe resaltar el Titulo IX "Régimen Disciplinario", en el cual se hace referencia a las faltas por parte de los estudiantes, las causales de amonestación y matrícula condicional, niveles de amonestación y sanciones. Así como, en el Capítulo 2 el procedimiento que se debe llevar a cabo en una investigación disciplinaria. (Caldas U. D., Estatuto Estudiantil, 2019)

2. ESTATUTO DOCENTE

Esta acción está regida bajo el acuerdo No 11 del 2002 el cual expide el estatuto de docentes de la carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas. Allí el consejo superior de la institución ve la necesidad de establecer lineamientos generales que rigen a

los docentes; así como de las normas legales del régimen disciplinario vigente. (Caldas U. D., 2019)

Este instrumento tiene como fin establecer nuevos criterios de gestión docente para que sean reconocidos institucional y socialmente de acuerdo a la productividad académica que poseen los docentes universitarios bajo una visión de que la universidad sea un cuerpo orgánico y sistemático docente donde se lleve a cabo la generación de espacios académicos para garantizar una adecuada gestión docente con base en libertades de cátedra, investigación y aprendizaje. (Caldas U. D., 2019)

Por otro lado, se busca una alta calidad en la gestión docente con proyección de mejora continua, calidad y excelencia. De igual forma, este instrumento define el régimen disciplinario de acuerdo con la ley, tanto sus derechos, obligaciones, inhabilidades e incompatibilidades, procedimientos para la inscripción, evaluación, ascenso y retiro de la carrera de los docentes en la institución. (Caldas U. D., 2019)

Es importante aclarar que la universidad en el capítulo 2 define los dos tipos de docentes que se manejan; los docentes de planta y los docentes de vinculación especial. así como sus funciones intensidad horaria, derechos obligaciones. Es allí donde hay que resaltar que en el artículo 20° que habla de deberes, que el docente está obligado a tratar con respeto a las autoridades, colegas y estudiantes de la institución y otras disposiciones que tiene relación con el valor del respeto frente a situaciones potenciales para generar un conflicto. (Caldas U. D., 2019)

En el mismo modo, en este acuerdo para evidenciar el cumplimiento de sus actividades, la universidad tiene el mecanismo llamado “evaluación docente” en el artículo 10° permitiendo que la universidad tenga la recolección de información y servir para la formulación de planes y programas que desarrollen el apoyo, la mejora y la calidad en la prestación de los servicios. Esta es según la visión que tiene el estudiante, los mismos colegas y autoridades que realizan el seguimiento y control de sus acciones. Sin embargo, esta evaluación docente aún no tiene mucho reconocimiento por parte de la comunidad universitaria y más aún si es un medio donde se presentan acciones de violencia, por la inconformidad que con lleve a un acto de “venganza” y generar acciones disciplinarias a los docentes. (Caldas U. D., 2019)

3. ESTATUTO GENERAL

El Estatuto General está bajo el acuerdo No 003 de 1997, en el cual el Consejo Superior Universitario de La Universidad Distrital Francisco José de Caldas expide la normatividad general de acuerdo con lo que confiere el artículo 65 de la Ley 30 de 1992. En dicho documento se establece la Misión, los principios y los Objetivos misionales que se establecieron como entidad autónoma. (Caldas U. D., 2019)

Por otro lado, se da a conocer la estructura organizacional, así como las funciones de cada uno de los que componen la institución, tales como: Consejo Superior, Rector, Consejos de Facultad, Consejo de Carrera y entidades complementarias. El dicho documento, se puede resaltar en el Título V el sistema de Evaluación, control interno, evaluación y acreditación. En el cual se describe las situaciones en donde se debe llevar a cabo acciones de evaluación

y control ya sean individuales o grupales en el caso de los docentes o a nivel institucional. (Caldas U. D., 2019)

Según el Estatuto General, 1997 la universidad como entidad autónoma maneja sus propios recursos los cuales son devengados principalmente del gobierno distrital, debido a lo anterior, este documento se especifica la forma en la cual la universidad debe llevar a cabo la contratación y el uso de dichos recursos bajo la normatividad vigente que se le aplica. Cabe aclarar que este documento ha tenido varias modificaciones y actualizaciones en sus artículos, su última actualización fue en julio del 2017.

4. OFICINA DE QUEJAS, RECLAMOS Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

La Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al ciudadano, cuenta con seis puntos de atención (Puntos de antención quejas y reclamos Universidad Distrital, 2020)

- Sede Administrativa carrera 7 no 40 b 53 Facultad de Ingeniería Piso 4.
- Facultad Tecnológica Calle 68D Bis A Sur No. 49F en el primer piso del Bloque 13, junto a las instalaciones de Bienestar Institucional de la Facultad.
- Facultad de Ciencias y Educación, Sede Macarena A- Carrera 3 No. 26 a - 40 Modulo 1 cerca al auditorio principal.
- Ciudadela Universitaria El Porvenir - Bosa, Calle 52 Sur No. 93D-97 / Piso 1 del Bloque 1.
- Punto de atención ubicado en el SuperCADE-CAD Teusaquillo, Carrera 30 No. 25 - 90 Módulo A-024.
- Punto de atención ubicado en el SuperCADE Suba, Avenida Calle 145 # 103B - 90 (Módulo 48).

Además, los ciudadanos pueden interponer una petición ante una entidad del distrito no solo de manera presencial, también vía telefónica y virtual. A través de esta entidad los "estudiantes, docentes, funcionarios o ciudadanía en particular pueden solicitar información general sobre la Universidad y sus diferentes servicios, y recibir asesoría respecto al procedimiento para elevar una acción ciudadana ante la institución".

El servicio al ciudadano está reglamentado por la Constitución Política, la Política del Servicio al Ciudadano en la Administración Distrital, el Manual del Servicio al Ciudadano, entre otras normas. Éste último hace hincapié en los atributos con los que se debe prestar el servicio para garantizar una atención que responda a las expectativas del ciudadano, estos son: confiable, amable, digno, efectivo y oportuno; por otro lado la Guía Ciudadana para la Gestión de las PQRS enfatiza en qué es una petición y sus tipologías, en cómo interponer una solicitud por medio de página web (www.bogota.gov.co/sdqs) y los tiempos de respuesta a dichos requerimientos.

Petición: Solicitud respetuosa que busca el reconocimiento de un derecho; solución de una situación jurídica; prestación de un servicio; solicitud de información, consulta, y/o copias de documentos; formular quejas, denuncias, reclamos o felicitaciones. XX

Tipologías:

1. Solicitud de información.
2. Solicitud de copias.
3. Consulta.
4. Queja.

5. Reclamo.
6. Sugerencia.
7. Felicitación y/o agradecimiento.

5. OFICINA ASESORA DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS:

Se encuentra ubicada Carrera 7 No. 40 B – 53, piso 9 de la Sede Edificio Administrativo Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Tiene como propósito "investigar las presuntas faltas disciplinarias de integrantes del personal administrativo… y de ser el caso, imponer la sanción en primera instancia. (Disciplinarios, 2020)

El control disciplinario se aplica a los servidores públicos de la Universidad, "docentes de planta y el personal administrativo (de carrera, de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, provisionales y supernumerarios)" circular No 1.

- ***Competencia para el ejercicio del control disciplinario.***

La competencia para conocer las presuntas faltas disciplinarias de autoría de un profesor se establece en el Acuerdo 11 de 2002 del CSU - Estatuto docente - en el artículo 116, allí se especifica que tanto quejas como informes disciplinarios deben ser remitidos al rector o al decano o al coordinador del proyecto curricular para que adelante el proceso. Por otro lado, si la presunta falta es por parte de integrantes de personal administrativo la competencia para adelantar el proceso disciplinario es de la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios.

"Lo anterior sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de la Personería Distrital." página 3.

- ***Conductas que pueden constituir faltas disciplinarias.***

De acuerdo a la Circular No. 1 emitida por la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios las conductas y comportamientos que pueden constituir faltas disciplinarias, son todas aquellas previstas en la ley disciplinaria o en el Régimen Disciplinario interno que conlleven "incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses", siempre que estén relacionadas con una función o cargo en la Universidad, se excluye toda conducta del servidor en su vida privada.

Las conductas sólo generan acto disciplinario cuando contiene los siguientes elementos:

a. Tipicidad: La conducta debe ser típica, lo que quiere decir que debe estar enmarcada en una norma preexistente como falta disciplinaria.

b. Culpabilidad o responsabilidad subjetiva: Dentro del proceso debe probarse que hubo dolo o culpa en la actuación del investigado.

c. Ilicitud sustancial: Debe presentarse una afectación sustancial al deber funcional, sin justificación alguna.

d. Inexistencia de causal de exclusión de responsabilidad: Aun estando ante una conducta típica, culpable e ilícita sustancial, no es procedente el reproche cuando se actuó al amparo de una de las causales de exclusión de responsabilidad contenidas en el artículo 28 de la Ley 734 de 2002.

- ***Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria***.

Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito.

2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.

3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.

4. Por salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.

5. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.

6. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

7. En situación de inimputabilidad. En tales eventos se dará inmediata aplicación, por el competente, a los mecanismos administrativos que permitan el reconocimiento de las inhabilidades sobrevinientes. (LEY 734 DE 2002, 2002)

6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es una instancia que hace parte del Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objeto "prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo" (Caldas U. D., División de Recursos Humanos, 2019).

Los procesos a cargo de este comité incluyen: Recibir, dar trámite y examinar quejas de acoso laboral y las pruebas que soporten el hecho. Escuchar a las partes involucradas de manera individual y conjunta para formular un plan de mejora donde éstas adquieran compromisos; el cumplimiento de los mismos es verificado por el comité. Remitir la queja

a la Procuraduría General de la Nación, en caso de no acuerdo, incumplimiento de compromisos o conducta persistente.

Así mismo tiene a cargo presentar a la alta dirección de la Universidad recomendaciones sobre medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, e informes periódicos (trimestrales y anuales) sobre la gestión del comité. La elección de los representantes del Comité de Convivencia Laboral se reglamenta en la Resolución 203 del 5 de junio de 2019. (Caldas U. D., División de Recursos Humanos, 2019)

7. CENTRO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

El Centro de Bienestar Institucional hace parte de los proceso de apoyo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, tiene como objetivo principal ¨contribuir al desarrollo integral de la comunidad universitaria, mediante la generación y promoción de espacios participativos de desarrollo humano, interacción social y reflexión, en aras de alcanzar entornos agradables que mejoren su calidad de vida¨ y ¨aplica para los procesos de la universidad que se enlacen con programas participativos de desarrollo humano, interacción social y reflexión¨. El líder de estos procesos es el Vicerrector Académico, mientras que el gestor es quién haga las veces de director del Centro de Bienestar Institucional. (Caldas U. D., s.f.)

Actualmente el responsable del centro es el profesor Tito Ernesto Gutiérrez Daza, sociólogo especialista en Gerencia en Recursos Naturales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Los procesos de desarrollo que impulsan el crecimiento

personal y colectivo de la Comunidad Universitaria, son ejecutados por Bienestar Institucional a través de veintiún procedimientos:

1. Programa Apoyo Alimentario.
2. Programa Reliquidación de Matrícula.
3. Programa Permanencia y Deserción Estudiantil.
4. Emprendimiento Universitario y Cultura Solidaria.
5. Programa de Trabajo Social.
6. Atención Consulta Externa de Medicina General.
7. Odontología.
8. Psicología.
9. Fisioterapia.
10. Asuntos Estudiantiles, Derechos Humanos y Convivencia Universitaria.
11. Préstamo de Implementos.
12. Programas Deportivos.
13. Promoción de Expresiones Artísticas y Culturales.
14. Servicios al Egresado e Institucionales.
15. Planeación, Distribución y Seguimiento a la Ejecución de Recursos Asignados.
16. Gestión para la Eficiencia y la Calidad.
17. Apoyo a Movilidad.
18. Gestión e Implementación de Actividades Ambientales.
19. Participación y Desarrollo En Políticas Públicas Distritales.
20. Asesoría, Seguimiento y Gestión Convenio ICETEX.
21. Exoneración de Derechos de Matrícula

8. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JÓSE DE CALDAS

Es un protocolo diseñado por el Centro de Bienestar Universitario bajo la Resolución 426, expedida el 04 de diciembre de 2018 por Rectoría, aplica en el entorno físico y virtual de la institución a través de rutas de atención establecidas también desde el Centro de Bienestar Institucional, en "su conocimiento, aplicación, actualización y ajuste se vincula la totalidad de miembros de la Comunidad Universitaria, a saber, docentes, administrativos, estudiantes, contratistas de prestación de servicios y egresados".

Dispone medidas de prevención para casos de violencias basadas en género y violencias sexuales como son: talleres, campañas y actividades de difusión, divulgación, sensibilización y visibilizarían por medio de las diferentes dependencias de la Universidad Distrital (no exclusivamente el Centro de Bienestar Institucional), con el fin de fomentar el buen trato, el respeto a las diferencias y diversidad.

Para las victimas el protocolo dispone medidas de atención "en salud física y psicológica, además de asesoría y acompañamiento juridico"https://www.udistrital.edu.co/indignacion-en-udistrital-por-hecho-violencia-sexual**"** procurando protección y el restablecimiento de sus derechos; de la misma manera establece acciones frente al presunto agresor que se encuentre vinculado a la institución.

9. COEVALUACIÓN

Los procesos de Coevaluación están contemplados dentro del syllabus de un determinado espacio académico y se lleva a cabo entre estudiantes y docente, según se determine, de manera oral o escrita. La Coevaluación “hace parte de los procesos propios de evaluación de la Universidad, con los cuales se identifiquen fortalezas y debilidades, que deberán traducirse en oportunidades de mejoramiento y con ello, en la solidez de la gestión académica” (Caldas U. D., Autoevaluación , s.f.)

10. EVALUACIÓN DOCENTE

La actividad se rige mediante el ACUERDO No 11 DE 2002 en el Capítulo 10, el cual expone que, la evaluación docente es proceso permanente y sistemático mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del docente para lograr la excelencia y la acreditación permanente ante comunidades especializadas y sociedad civil. Está dirigido en cada facultad por el Consejo de Facultad, y se lleva a cabo por los estudiantes a través de encuestas institucionales normalizadas una vez por semestre después de finalizada la octava semana de clases, los resultados son analizados e interpretados por los Comités de Evaluación Docente de la Facultad y presentados junto con las recomendaciones al Consejo de Facultad y éste, a su vez, al Consejo Académico.

Las funciones del Comité de Evaluación de Docentes de la Facultad, son las siguientes:

1. Planear, socializar, coordinar y dirigir el proceso de evaluación docente en la Facultad.
2. Vigilar el proceso de recopilación y procesamiento de la información.

3. Ejecutar el análisis de los resultados de la evaluación docente de la Facultad y presentarlo al Consejo de Facultad para su análisis y/o aprobación.
4. Liderar el proceso de sensibilización y socialización de la cultura de evaluación docente en la respectiva Facultad.
5. El Comité de Evaluación Docente de la Facultad está integrado por:
6. El Decano(a).
7. Un (1) Coordinador de los Proyectos Curriculares elegido por el Consejo de Facultad.
8. Un (1) profesor de planta de la más alta categoría en el escalafón de la Universidad.
9. Dos (2) estudiantes escogidos al azar por el Decano de entre los diez (10) estudiantes con el mayor promedio acumulado de las carreras adscritas a la Facultad respectiva, que hayan aprobado más del cincuenta por ciento (50%) del plan de estudios y no hayan repetido asignaturas, designados para un periodo de dos (2) años. La ausencia de uno de ellos será suplida por otro estudiante que cumpla con las condiciones descritas para el tiempo restante.

REFERENCIAS

Caldas, U. D. (2019). *División de Recursos Humanos*. Obtenido de http://www1.udistrital.edu.co:8080/web/division-de-recursos-humanos/comite-convivencia-laboral

Caldas, U. D. (2019). *Estatuto Estudiantil*. Obtenido de https://www.udistrital.edu.co/normatividad/estatuto-estudiantil

Caldas, U. D. (2019). *Estatutos Normatividad* . Obtenido de https://www.udistrital.edu.co/normatividad

Caldas, U. D. (s.f.). *Autoevaluación* . Obtenido de http://autoevaluacionyacreditacion.udistrital.edu.co/autoevaluacion

Caldas, U. D. (s.f.). *Bienestar Universitario*. Obtenido de http://planeacion.udistrital.edu.co:8080/sigud/pa/bi

Disciplinarios, O. A. (2020). *Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios*. Obtenido de http://www1.udistrital.edu.co:8080/web/oficina-asesora-de-asuntos-disciplinarios/autoridades-disciplinarias

LEY 734 DE 2002. (02 de 2002). Obtenido de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589

Puntos de antención quejas y reclamos Universidad Distrital. (2020). Obtenido de http://reclamos.udistrital.edu.co:8080/puntos-de-atencion: