



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
ACTA CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

NOMBRE CONSEJO / COMITÉ	Consejo Superior Universitario				
LUGAR	Sesión virtual sincrónica meet.google.com/tao-zdbm-uqf	ACTA	20		
FECHA	23 de noviembre de 2021	HORA INICIO	10:00 a.m.	HORA FIN	4:00 p.m.
REUNIÓN ORDINARIA		REUNIÓN EXTRAORDINARIA	X		

CONVOCADOS / ASISTENTES		ASISTIÓ	
NOMBRE	CARGO / ROL	SI	NO
Adriana María López Jamboos	Delegada de la Ministra de Educación Nacional	X	
Nelson Eduardo Rodríguez Montaña	Delegado del presidente de la República	X	
Pablo César Cajamarca Martínez	Delegado del Gobernador de Cundinamarca	X	
Lombardo Rodríguez López	Ex rector Universitario	X	
Marco Antonio Pinzón Castiblanco	Representante Sector Productivo	X	
Ana Isabel Mora Bautista	Representante Directivas Académicas	X	
Edna Rocío Pulido Olaya	Representante de los Egresados	X	
Nancy Solano de Jinete	Representante de los Docentes	X	
María Ruth Hernández Martínez	Rectora	X	
Sandra Yuliet Moncada Casanova	Secretaria del Consejo	X	

OBJETIVO

Analizar y desarrollar el orden del día correspondiente a la sesión del 23 de noviembre de 2021.

ORDEN DEL DÍA

1. Llamado a lista y verificación del quórum.
2. Revisión y aprobación de las Actas 16 y 17 de 2021.
3. Revisión y aprobación del proyecto de Acuerdo por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca junto con informe sobre el impacto financiero.
4. Revisión y aprobación del proyecto de acuerdo por el cual se expide el Régimen Disciplinario para los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Llamado a lista y verificación del quórum.

La secretaria del Consejo, doctora Sandra Yuliet Moncada, verificó el quórum requerido para deliberar y decidir de conformidad con lo consagrado en el artículo 14 del Estatuto General.

La secretaria del Consejo, informó que se encontraban presentes la mayoría de los miembros del Consejo Superior Universitario.

La secretaria del Consejo, informó que el doctor Lombardo Rodríguez y el doctor Marco Antonio Pinzón se incorporarían posteriormente a la sesión.

Nota: El Representante de los Estudiantes culminó su periodo de representación el día 07 de noviembre de 2021.

2. Revisión y aprobación de las Actas 16 y 17 de 2021.

La doctora Sandra Moncada, secretaria del Consejo, informó que se recibieron observaciones a las Actas 16 y 17 de 2021, por parte de la doctora Adriana López Jamboos, el doctor Nelson Rodríguez, el doctor Lombardo Rodríguez y la doctora María Ruth Hernández Martínez.

Una vez informado lo anterior, se colocó en consideración la aprobación del Acta 16 del 12 de octubre de 2021, la cual fue aprobada con seis (06) votos a favor.

Acto seguido, se pospuso la aprobación del Acta 17 del 29 de octubre de 2021, para la próxima sesión.

3. Revisión y aprobación del proyecto de Acuerdo por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca junto con informe sobre el impacto financiero.

Para la presentación del punto, la doctora Ana Isabel Mora Bautista, Vicerrectora Académica, solicitó aprobación de los miembros del Consejo Superior Universitario sobre la metodología para abordar el punto, tratando en primer lugar el marco de introducción sobre la trazabilidad del proceso de actualización del Nuevo Estatuto Docente, posteriormente mostrar los documentos de trabajo que acompañan los proyectos de acuerdo y por último entrar a hacer lectura del articulado del proyecto del nuevo Estatuto Docente; propuesta apoyada por los miembros del consejo.

Acto seguido, la doctora Ana Isabel Mora Bautista, procedió a realizar la siguiente presentación:



ASPECTOS DE MEJORA



%	FORMACIÓN	I 2021	%	CATEGORÍA
7	Doctorado		2	Titular
59	Maestría		10	Asociado
26	Especialización		80	Asistente
8	Pregrado	8	Auxiliar	

36 Plazas para concurso** / 124 totales

PLANTA (14%)	OCASIONALES (36%)	CÁTEDRA(50%)
85: 81 TC y 4 MT	224: 139 TC y 77MT	310
619 II P.A. 2021		

Fuente: NOVASOFT DRH
Fecha de Reporte: 31 de octubre de 2021

DISTRIBUCIÓN DOCENTES

Categoría	DOCENTES SEGÚN VINCULACIÓN, GÉNERO, PROGRAMA ACADÉMICO Y/O DEPENDENCIA															
	PLANTA			OCASIONALES			CÁTEDRAS			TOTAL						
	M	F	%	M	F	%	M	F	%	M	F	%				
PROGRAMA ACADÉMICO Y DEPENDENCIA																
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COMERCIALES	5	1	6	186	17	7	28	225	115	46	625	57	29	76	22%	
INGENIERÍA EN SISTEMAS DE COMPUTACIÓN	2	39	13	333	1	14	25	227	7	38	39	48	30	39	21%	
INGENIERÍA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN (INFORMÁTICA)	2	0	2	207	3	6	35	102	2	12	62	15	5	20	3%	
INGENIERÍA EN SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES (INFORMÁTICA)	3	2	5	139	12	5	37	525	8	3	11	39	23	30	3%	
INGENIERÍA EN SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES (COMUNICACIONES)	2	3	5	185	13	25	40%	21	12	33	52	36	27	63	20%	
INGENIERÍA EN SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES (COMUNICACIONES)	1	1	2	185	14	4	38	72%	3	2	5	20%	18	7	25	4%
TRABAJO SOCIAL	6	8	14	198	4	24	28	374	5	28	33	44%	15	60	75	22%
URBANO	5	1	6	17%	4	9	33	368	7	10	37	47%	36	30	36	6%
TRONCALIA EN ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN DE INGENIERÍA	3	1	4	22%	4	5	9	47%	2	4	6	32%	9	10	19	3%
TRONCALIA EN ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN DE INGENIERÍA	0	0	0	0%	1	2	3	23%	3	6	9	70%	4	8	12	2%
TRONCALIA EN ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN DE INGENIERÍA	1	1	2	20%	1	2	20%	2	4	6	60%	4	6	10	2%	
TRONCALIA EN ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN DE INGENIERÍA	0	2	2	12%	2	4	6	32%	8	3	11	38%	20	9	19	3%
TRONCALIA EN ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN DE INGENIERÍA	0	1	1	6%	2	3	5	25%	7	4	11	62%	9	8	17	3%
TRONCALIA EN ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN DE INGENIERÍA	2	0	2	11%	3	3	6	32%	9	2	11	38%	14	5	19	3%
TOTAL PROGRAMADO	13	40	72	158	66	96	177	365	127	117	244	40%	240	253	49%	
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD EN UN ALTO	0	0	0	0%	1	2	8	50%	2	1	3	30%	3	3	6	1%
MAESTRÍA EN INGENIERÍA	0	1	1	23%	0	2	2	50%	1	0	1	25%	1	3	4	1%
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA (PROYECTO) SALUD PÚBLICA	1	0	1	7%	4	3	5	36%	7	1	8	37%	12	2	14	2%
ESPECIALIZACIÓN EN PROMOCIÓN DE INGENIERÍA (DEPARTAMENTO)	0	0	0	0%	2	0	2	67%	1	0	1	33%	3	0	3	0%
MAESTRÍA EN INGENIERÍA (MAYOR)	0	0	0	0%	2	2	18%	6	3	9	50%	6	5	11	2%	
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHOS INTERNACIONALES	0	0	0	0%	1	1	14%	4	2	6	36%	4	3	7	1%	
ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	1	0	1	17%	3	1	4	67%	1	0	1	17%	5	1	6	1%
ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	0	0	0	0%	1	0	1	23%	0	0	0	70%	4	0	4	1%
TOTAL FORMANDO	2	1	3	3%	9	30	39%	25	7	32	39%	38	17	53	3%	
ESCUELA DE INGENIERÍA	0	0	0	0%	1	1	320%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	
UNIÓN DEL MEDIO UNIVERSITARIO	0	0	0	0%	0	0	0%	12	6	18	100%	12	6	18	3%	
PROGRAMA DE CIENCIAS BÁSICAS	6	4	10	20%	12	11	23	47%	11	5	36	39%	20	20	49	8%
OFICINA DE INVESTIGACIONES	0	0	0	0%	1	2	3	300%	0	0	0	0%	1	2	3	0%
TOTAL DEPENDIENDO	6	4	10	14%	13	14	27	38%	23	11	34	40%	42	29	31%	
TOTAL	19	44	82	14%	79	79	154	39%	150	128	264	30%	282	382	40%	

Fuente: NOVASOFT DRH
Fecha de Reporte: 31 de octubre de 2021

GESTIÓN ESTATUTO DOCENTE

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

- ACUERDO 022 DE 2000 DEL CSU
- SUBCOMISIÓN ESTATUTO DOCENTE (25 de enero de 2021) a la luz del Acuerdo 025 de 2021:
 - Consejeros : Dr. Nelson Rodríguez, Sr. Nelson Murcia, Dra. Nancy Salano, Dra. Ana Isabel Mora, Dra. Sandra Juliet Moncada
 - Invitados Dr. Pablo Emilio Garzón (hasta el 21 de junio de 2021), Dra. Bibiana Salamanca, MSc. Francisco Lagos
 - 15, 16, 17, 18, 21 de junio hasta artículo 188*
 - 19 de julio de 2021 hasta artículo 224**
- Reunión Oficina Jurídica : agosto 2 de 2021, análisis del Título Quinto y normatividad de reciente expedición
- Estudio financiero propuesta estatuto docente : Septiembre, octubre 2021. OPSD
- Orden del día del CSU 12 de octubre de 2021: Recepción de derechos de petición impetrados por 8 docentes y organización simón Bolívar S.J. en septiembre de 2021, remitidos al Consejo Académico por competencia para respuesta
 - 14 de octubre de 2021: remisión de respuesta indicando ampliación de fecha hasta el 31 de octubre de 2021 para aportes al Acuerdo 025 de 2021. Profesor Francisco Lagos Bayona en calidad de Representante Docentes ante el Consejo Académico
 - 26 de octubre, 3 de noviembre y 8 de noviembre de 2021, recepción de aportes al Acuerdo 025 de 2021
 - 9 de Noviembre de 2021. Consejo Académico presentación de propuesta alterna que deroga Acuerdo 025 de 2021 y la geneses de:
 - Proyecto de acuerdo régimen disciplinario docente
 - Proyecto de acuerdo estatuto docente
 - SUBCOMISIÓN DE CONSEJO ACADÉMICO 10 y 12 de Noviembre de 2021:
 - Dr. Julio César Ospina, Dra. Doris Arredondo González, Dr. Ovar Serrano, Dra. Mónica Espinosa, MSc. Francisco Lagos, Dra. Ana Isabel Mora, Inge. Dra. Nancy Salano, Revisión Oficina Jurídica, Jefatura División Recursos Humanos, Dra. Bibiana Salamanca.
 - Proyecto de acuerdo régimen disciplinario docente : 53 artículos
 - Proyecto de acuerdo estatuto docente con ajustes : 177 artículos
- CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO 23 de Noviembre de 2021
 - Proyecto de acuerdo régimen disciplinario 54 artículos
 - Proyecto de acuerdo nuevo estatuto docente con 174 artículos
- CONSEJO ACADÉMICO 17 de noviembre de 2021: Acuerdo 088 y Acuerdo 089

CONFORMACIÓN ARTICULADO DE LA PROPUESTA

SUBCOMISIÓN CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO Junio a Julio 2021

TÍTULO PRIMERO PRINCIPIOS, OBJETIVOS, DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN	ARTÍCULOS 1, 2
CAPÍTULO I PRINCIPIOS	ARTÍCULO 1
CAPÍTULO II OBJETIVOS	ARTÍCULO 2
CAPÍTULO III DEFINICIÓN, MISIÓN Y CLASIFICACIÓN	ARTÍCULO 3 AL 23
TÍTULO SEGUNDO CARRERA DOCENTE, INGRESO, CATEGORÍAS, FUNCIONES PROMOCIÓN Y RETIRO	Artículo 24 al 30
CAPÍTULO I DEFINICIÓN E INGRESO	Artículo 24
CAPÍTULO II INSCRIPCIÓN EN LA CARRERA	Artículo 31, 32
CAPÍTULO III CATEGORÍAS, FUNCIONES Y PROMOCIÓN EN LA CARRERA	Artículo 33 al 47 *
TÍTULO TERCERO DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	Artículo 48
CAPÍTULO I DERECHOS	Artículo 48
CAPÍTULO II DEBERES	Artículo 49
CAPÍTULO III PROHIBICIONES	Artículo 50
CAPÍTULO IV INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	Artículo 51 al 53
TÍTULO CUARTO EVALUACIÓN	Artículo 54 al 68
CAPÍTULO ÚNICO EVALUACIÓN	Artículo 54
TÍTULO QUINTO RÉGIMEN DISCIPLINARIO	Artículo 69 al 81
CAPÍTULO I PRINCIPIOS	Artículo 69 al 81
CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN	Artículo 82 al 83
CAPÍTULO III REGLAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO	Artículo 84 al 88
CAPÍTULO IV LAS FALTAS DISCIPLINARIAS	Artículo 89 al 92
CAPÍTULO V SANCIONES	Artículo 93, 94
CAPÍTULO VI MODALIDADES DE LA CONDUCTA	Artículos del 95 al 98
CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN PROVISIONAL	Artículos 99, 100
CAPÍTULO VIII EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA	Artículo 101
CAPÍTULO IX EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA Y PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN	Artículo 102 al 104
CAPÍTULO X LLAMADO AL ORDEN INTERNO	Artículo 105
CAPÍTULO XI COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO	Artículo 106 al 119
CAPÍTULO XII ACOMPAÑAMIENTO	Artículo 120

CONFORMACIÓN ARTICULADO DE LA PROPUESTA

SUBCOMISIÓN CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

TÍTULO SEXTO SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	Artículo 121
CAPÍTULO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES DE CARRERA	Artículo 122
CAPÍTULO II SERVICIO ACTIVO	Artículo 123 al 134
CAPÍTULO III LICENCIA	Artículo 135
CAPÍTULO IV PERMISO	Artículo 136 al 159
CAPÍTULO V CONMISIÓN	Artículo 159 al 161
CAPÍTULO VI ENFERMO	Artículo 162 al 167
CAPÍTULO VII SERVICIO MILITAR RESERVISTA	Artículo 168 al 172
CAPÍTULO VIII VACACIONES	Artículo 173 al 181
CAPÍTULO IX PERIODO SABÁTICO	
TÍTULO SÉPTIMO RECONOCIMIENTOS	Artículo 182 al 188
CAPÍTULO ÚNICO DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS	
TÍTULO OCTAVO BIENESTAR	Artículo 189 al 197
CAPÍTULO ÚNICO BIENESTAR Y DESARROLLO	
TÍTULO NOVENO	Artículo 198 al 205
CAPÍTULO ÚNICO RETIRO DEL SERVICIO	
TÍTULO DÉCIMO DISPOSICIONES APPLICABLES A DOCENTES CATEDRÁTICOS Y OCASIONALES	Artículo 206 al 209
CAPÍTULO I DOCENTES CATEDRÁTICOS	Artículo 210 al 213
CAPÍTULO II DOCENTE OCASIONAL	
TÍTULO DÉCIMO PRIMERO	Artículo 214, 215
CAPÍTULO I DEL COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE	
TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO	Artículo 216 al 224
CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES	

CONFORMACIÓN ARTICULADO DE LA PROPUESTA

SUBCOMISIÓN CONSEJO ACADÉMICO Noviembre 2021

TÍTULO PRIMERO PRINCIPIOS, OBJETIVOS, DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN	ARTÍCULOS 1, 2
CAPÍTULO I PRINCIPIOS	ARTÍCULO 1
CAPÍTULO II OBJETIVOS	ARTÍCULO 2
CAPÍTULO III DEFINICIÓN, MISIÓN Y CLASIFICACIÓN	ARTÍCULO 3
TÍTULO SEGUNDO CARRERA DOCENTE, INGRESO, CATEGORÍAS, FUNCIONES PROMOCIÓN Y RETIRO	Artículo 24 al 30 / 28\$
CAPÍTULO I DEFINICIÓN E INGRESO	Artículo 31, 32
CAPÍTULO II INSCRIPCIÓN EN LA CARRERA	Artículo 33 al 47 * / 38,39,42\$
CAPÍTULO III CATEGORÍAS, FUNCIONES Y PROMOCIÓN EN LA CARRERA	
TÍTULO TERCERO DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	Artículo 48
CAPÍTULO I DERECHOS	Artículo 49
CAPÍTULO II DEBERES	Artículo 50
CAPÍTULO III PROHIBICIONES	Artículo 51 al 53
CAPÍTULO IV INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	
TÍTULO CUARTO EVALUACIÓN	Artículo 54 al 68
CAPÍTULO I EVALUACIÓN	

CONFORMACIÓN ARTICULADO DE LA PROPUESTA

SUBCOMISIÓN CONSEJO ACADÉMICO

TÍTULO QUINTO SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	Artículo 69	REVISIÓN ESPECIAL
CAPÍTULO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES DE CARRERA	Artículo 70	
CAPÍTULO II SERVICIO ACTIVO	Artículo 71 al 82	
CAPÍTULO III LICENCIA	Artículo 83	
CAPÍTULO IV PERIODO	Artículo 84 al 106	
CAPÍTULO V COMISIÓN	Artículo 107 al 109	
CAPÍTULO VI ENCARGO	Artículo 110 al 115	
CAPÍTULO VII SERVICIO MILITAR RESERVA	Artículo 116 al 120	
CAPÍTULO VIII VACACIONES	Artículo 121 al 129	Artículo 121
CAPÍTULO DE PERIODO SABÁTICO		
TÍTULO SEXTO RECONOCIMIENTOS	Artículo 130 al 136 / 136 AA 134\$	
CAPÍTULO ÚNICO DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS		
TÍTULO SÉPTIMO BIENESTAR	Artículo 137 al 146 / 137\$	Artículo 146(-)
CAPÍTULO ÚNICO BIENESTAR Y DESARROLLO		
TÍTULO OCTAVO CESACIÓN DOCENTE	Artículo 147 al 154	Artículo 150, 151
CAPÍTULO ÚNICO RETIRO DEL SERVICIO		
TÍTULO NOVENO DISPOSICIONES APPLICABLES A DOCENTES CATEDRÁTICOS Y OCASIONALES	Artículo 155 al 159	159(-); 163(-) procedimiento
CAPÍTULO I DOCENTES CATEDRÁTICOS	Artículo 160 al 164	
CAPÍTULO II DOCENTE OCASIONAL		
TÍTULO DÉCIMO	Artículo 165, 166	
CAPÍTULO I DEL COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE		
TÍTULO DÉCIMO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES	Artículo 167 al 177	
CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES		

CONFORMACIÓN ARTICULADO DE LA PROPUESTA

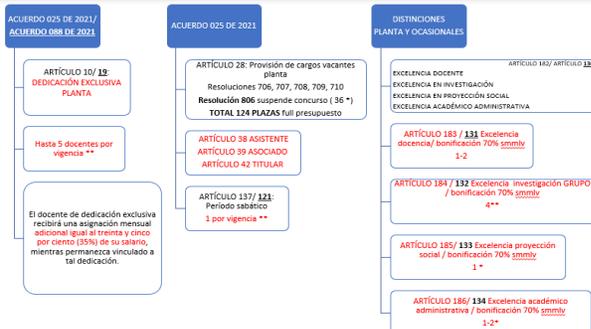
SUBCOMISIÓN CONSEJO ACADÉMICO ACUERDO RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA LOS DOCENTES

	Acuerdo 089 de 2021 CONSEJO ACADÉMICO	Acuerdo 025 de 2021	REVISIÓN ESPECIAL
TÍTULO PRIMERO RÉGIMEN DISCIPLINARIO			
CAPÍTULO I PRINCIPIOS	Artículo 1 al 13	Artículos 69 al 81	Artículo 5 / 73; 8 / 76
CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN	Artículo 14 al 15	Artículos 82 al 83	
CAPÍTULO III REGLAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO	Artículo 16 al 20	Artículos 84 al 88	Artículo 17(85(-); 20(88)
CAPÍTULO IV LAS FALTAS DISCIPLINARIAS	Artículo 21 al 24	Artículos 89 al 92	Artículo 21(90; 23(91); 24(92)
CAPÍTULO V SANCIONES	Artículo 25 al 26	Artículos 93 al 94	Artículo 25(93)
CAPÍTULO VI MODALIDADES DE LA CONDUCTA	Artículos 27 al 30	Artículos 95 al 98	Artículo 26(96)
CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN PROVISIONAL	Artículos 31 al 32	Artículos 99 al 100	Artículo 32 / 100
CAPÍTULO VIII EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA	Artículo 33	Artículo 101	
CAPÍTULO IX EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA Y PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN	Artículo 34 al 36	Artículo 102 al 104	
CAPÍTULO X LLAMADO AL ORDEN INTERNO	Artículo 37	Artículo 105	Artículo 37/105
CAPÍTULO XI COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO	Artículo 38 al 51	Artículo 106 al 119	Artículo 38 / 106; 51/119
CAPÍTULO XII ACOMPAÑAMIENTO	Artículo 52	Artículo 120	
CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES	Artículo 53 al 54**		Artículo 54(N)

COSTEO PRESUPUESTAL DE LA PROPUESTA



COSTEO PRESUPUESTAL DE LA PROPUESTA



COSTEO PRESUPUESTAL DE LA PROPUESTA



Una vez culminada la presentación, la doctora Ana Isabel Mora Bautista, enunció los documentos anexados en la carpeta del Drive que corresponden a los soportes documentales del proyecto de acuerdo; entre ellos, el concepto jurídico sobre los docentes de planta que forman parte del Consejo Académico, en donde se indica que los docentes de planta pueden participar en las deliberaciones y armonizaciones de norma dado que el contenido es de orden general e impersonal y no se tipifica conflicto de interés particular y directo del servidor público. En conclusión, no se evidencia que pueda configurarse el numeral 1° del Artículo 11 del CPACA, cómo se propone en correo electrónico, ya que: Las normas en estudio no serán aplicadas a ningún caso que comprometa derechos o intereses particulares de los miembros del Consejo Académico y la facultad de aprobación de esa normativa, reside en el Consejo Superior Universitario, según lo dispone el Estatuto General de la Universidad. Así mismo, destacó los documentos comparativos en los cuales se presenta un paralelo de los aportes realizados al proyecto de acuerdo por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Una vez finalizada la exposición de la primera parte, la doctora Nancy Solano de Jinete, agradeció la trazabilidad presentada y preguntó sobre el concepto jurídico favorable para la participación de los docentes de planta que

pertenecen al Consejo Superior Universitario, en el cual se habla de la participación, pero no habla de la participación activa con voz y voto, por ello quiere aclaración de si dicha participación considera implícito que se tiene voz y voto por parte de los docentes de planta miembros del cuerpo colegiado.

Al respecto, la doctora Sandra Yuliet Moncada Casanova, informó que respecto al interés particular que es la causal que entraría a configurarse teniendo en cuenta el numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, no aplicaría por cuanto se está fungiendo en cumplimiento de una función por lo que no se configuraría como un conflicto de interés. Adicionalmente la decisión no es tomada por una persona en particular, sino por un cuerpo colegiado.

A continuación, la doctora Ana Isabel Mora Bautista, manifestó que el documento del proyecto de acuerdo tuvo corrección desde la técnica jurídica y se realizó también buscando el principio de favorabilidad con otros estatutos, por ello en el drive compartido se encuentran los Acuerdos 088 y 089 del 2021, conceptuados por el Consejo Académico y se manifiesta que antes de ser llevado a la firma tendrá nuevamente revisión de estilo.

Por su parte, el doctor Nelson Rodríguez, manifestó que el hecho de tener en cuenta las múltiples versiones de los estatutos en especial por parte de los docentes de diferente vinculación, legitima el proceso y preguntó si los documentos tuvieron en cuenta todas las observaciones presentadas en los diferentes espacios de participación. Al respecto, la doctora Ana Isabel Mora manifestó que sí se realizó la alineación para que se revise la trazabilidad de las observaciones brindadas.

Continuando con el orden del día, la doctora Maricela Botero, procedió a realizar la presentación sobre la proyección financiera del nuevo Estatuto Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, diapositivas que se anexan a la presente acta, dando explicación en los siguientes términos:

Aspectos generales

- ✓ El CSU, Mediante el Acuerdo No. 014 del 10 de abril de 2000 expide la nueva Planta de Personal Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA. Se establecen **105 plazas** para docentes en los cargos de tiempo completo.
 - ✓ El CSU, Mediante el Acuerdo No. 022 del 05 de julio de 2000 expide el nuevo Estatuto para el Personal Docente de la Universidad.
 - ✓ El CSU, Mediante el Acuerdo No. 041 del 21 de octubre de 2013, se hace una adición al Acuerdo 014 de 2000, Planta de Personal Docente de la UNIVERSIDAD. Se adicionan **19 plazas** para docentes en los cargos de tiempo completo.
 - ✓ El CSU, Mediante Acuerdo No. 06 del 23 de abril de 2015, se modifica, para la vigencia 2015, el parágrafo del Artículo 8°, del Acuerdo 41 del 03 de diciembre de 2014.
- ARTÍCULO PRIMERO.** MODIFICAR para la vigencia de 2015, el parágrafo del Artículo 8, del Acuerdo 41 del 03 de diciembre de 2014, en el sentido de **disponer que la proporción de disminución de la vinculación de los docentes ocasionales, es una relación de 1:1** y no como aparece en el citado Acuerdo.
- ✓ El Consejo Académico mediante el Acuerdo No. 025 del 11 de junio de 2021 emite concepto favorable del nuevo Estatuto Docente de la Universidad.

Proyección de los cambios en el escalafón docente – nuevo estatuto

Comparativo de la planta actual Vs asensos en el escalafón nuevo estatuto

AÑO	2021	2022	2023	2024	2025	Observación
DOCENTE	CANTIDAD	CANTIDAD	CANTIDAD	ASENSO	CANTIDAD	ASENSO
AUXILIAR	0	0	0	0	0	0
ASISTENTE	58	58	32	-26	32	0
ASOCIADO	27	27	52	25	48	-4
TITULAR	0	0	1	1	5	4
TOTAL PLANTA	85	85	85	0	85	0

Fuente: División de Recursos Humanos

Por su parte, la doctora Edna Rocío Pulido, preguntó porque no se presenta un aumento en la planta docente en cantidad y cuántos docentes tiene actualmente la planta de la Universidad y cuántos de ellos son docentes ocasionales, dado que por un docente de planta se entiende debe haber vinculado un docente ocasional; expresando que quisiera conocer que parte de las observaciones no son atendidas en el proyecto de Nuevo Estatuto Docente y cuál va a ser el plan de mejora para alcanzar lograr que haya una relación uno a uno en las vinculaciones de docentes de planta con docentes ocasionales.

Al respecto, la doctora Ana Isabel Mora Bautista, manifestó que el cuadro presentado es de docentes planta que se tratan de 85 docentes y hay 124 plazas, pero no se han podido ocupar. En la medida que se reactive el concurso docente se van a poder aumentar; en el caso de los docentes ocasionales, es una problemática que asiste a la Universidad Pública en general puesto que soportar una planta docente tiene erogaciones e impactos. Cuando el Consejo Superior Universitario indicó que en la medida que haya un docente de planta se vincule un docente

ocasional, esto es una situación que se ha tratado de manejar de la mejor manera dado que la Universidad ha ido creciendo. Así mismo, la Universidad abrió la puerta para que los docentes ocasionales participen en proyectos de investigación, en este sentido, la aspiración es que el escalafonamiento se pueda dar de manera rápida correspondiente al perfil posgradual y a la trayectoria en investigación.

Acto seguido, la doctora Nancy Solano de Jinete, manifestó que efectivamente se ha evidenciado que el ascenso es muy lento y no corresponde a los tiempos ni números de docentes de planta y se pensaría que se va a tener un Estatuto Docente más flexible, pero se debe apostar a políticas más flexibles, concursos que no tengan exigencias altísimas con relación al monto que se va a pagar, sin perder la calidad.

La doctora Maricela Botero, continuó con la presentación de las siguientes proyecciones:

Proyección costo nómina docentes planta – nuevo estatuto 85 plazas vinculadas

- ✓ La proyección se realiza hasta el año 2025, teniendo en cuenta la fecha de cumplimiento del actual PDI 2020-2025.
- ✓ Para la proyección se tuvo en cuenta el costo de la nómina de docentes de planta del año 2021.
- ✓ No se presentan modificaciones en las plazas vinculadas de docentes de planta, que en total suman 85 de un total de 124.
- ✓ El incremento anual del IPC es del 6%, el cual incluye los punto de producción académica.
- ✓ Los primeros ascensos en el escalafón docente se presentan en el año 2023.
- ✓ Los puntos salariales se incrementan de acuerdo a las categorías de la carrera docente.

Proyección costo nómina docentes planta – nuevo estatuto 85 plazas vinculadas

Comparativo del valor promedio de puntos de cada categoría – VS Ingreso nuevo a la categoría o por ascenso

Categoría	Promedio de Puntos	Categoría	Promedio de Puntos	Observación
Auxiliar	280,00	Auxiliar	280	Nuevo en la categoría
Asistente	445,06	Asistente	445,0603347	Nuevo en la categoría
Asociado	480,11	Asociado	461,0603347	De Asistente a Asociado
Titular	693,00	Titular	530	De Asociado a Titular

Valor del punto desde el año 2021 al año 2025

2021	2022	2023	2024	2025
15.328	16.248	17.223	18.256	19.351

Factor prestacional = 1,902

Proyección costo nómina docentes planta – nuevo estatuto 85 plazas vinculadas

Estatuto actual

DOCENTE	2021	V2021	2022	V2022	2023	V2023	2024	V2024	2025	V2025
PLANTA AUXILIAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLANTA ASISTENTE	58	8.055.741.093	58	8.539.085.558	58	9.051.430.692	58	9.594.516.533	58	10.170.187.525
PLANTA ASOCIADO	27	4.045.439.963	27	4.288.166.361	27	4.545.456.342	27	4.818.183.723	27	5.107.274.746
PLANTA TITULAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL PLANTA	85	12.101.181.056	85	12.827.251.919	85	13.596.887.034	85	14.412.700.256	85	15.277.462.272

Nuevo estatuto

DOCENTE	2021	V2021	2022	V2022	2023	V2023	2024	V2024	2025	V2025
PLANTA AUXILIAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLANTA ASISTENTE	58	8.055.741.093	58	8.539.085.558	32	4.993.892.795	32	5.293.526.363	15	2.630.220.912
PLANTA ASOCIADO	27	4.045.439.963	27	4.288.166.361	52	8.580.513.229	48	8.381.539.027	65	11.972.512.912
PLANTA TITULAR	0	0	0	0	1	242.998.494	5	1.045.552.739	5	1.108.285.903
TOTAL PLANTA	85	12.101.181.056	85	12.827.251.919	85	13.817.404.518	85	14.720.618.129	85	15.711.019.726

Diferencia neta incluido el IPC y los PPA del 6%

Diferencia	85	0	85	0	85	220.517.484	85	307.917.873	85	433.557.454

Proyección de otras pagas establecidos en el nuevo estatuto docente

DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS	2022	V2022	2023	V2023	2024	V2024	2025	V2025
1. Excelencia Docente	1	674.126	1	714.574	1	757.448	1	802.895
2. Excelencia en Investigación.	5	3.370.631	5	3.572.869	5	3.787.242	5	4.014.476
3. Excelencia en Proyección Social.	1	674.126	1	714.574	1	757.448	1	802.895
4. Excelencia Académico-Administrativa	1	674.126	1	714.574	1	757.448	1	802.895
TOTAL	8	5.393.009	8	5.716.591	8	6.059.586	8	6.423.161
DOCENTE DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA	2.022	V2022	2.023	V2023	2.024	V2024	2.025	V2025
PLANTA ASOCIADO	5	13.651.261	5	14.470.337	5	15.338.557	5	16.258.871
TOTAL	5	13.651.261	5	14.470.337	5	15.338.557	5	16.258.871
GRAN TOTAL	13	19.044.270	13	20.186.928	13	21.398.143	13	22.682.032

Marco contextual del nuevo estatuto – pagos adicionales

Artículo 10. Docentes de dedicación exclusiva.

Parágrafo 2. El docente de dedicación exclusiva recibirá una asignación mensual adicional igual al **35%** de su salario, mientras permanezca vinculado a tal dedicación.

Artículo 173. Sobre el periodo sabático.

Título séptimo: Reconocimientos; Capítulo Único: Distinciones académicas y estímulos

Bonificación equivalente al **70%** del salario mínimo legal mensual vigente:

- Excelencia Docente.
- Excelencia en Investigación.
- Excelencia en Proyección Social.
- Excelencia Académico-Administrativa.

Resumen proyección nuevo estatuto docente

CONCEPTO	2022	2023	2024	2025
TOTAL INCREMENTO NÓMINA	0	220.517.484	307.917.873	433.557.454
TOTAL ESTÍMULOS	5.393.010	5.716.591	6.059.586	6.423.162
TOTAL DOCENTE DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA	13.651.261	14.470.337	15.338.557	16.258.871
TOTAL	19.044.271	240.704.412	329.316.016	456.239.487

Observación:

En la proyección se presenta **el mínimo incremento** esperado en el costo total de nómina de docentes de planta. Lo anterior, se presenta por la incertidumbre que existe en el modelo financiero, lo cual plantea variables y supuestos en los asensos, en las categorías establecidas y los posibles escenarios que se derivan del ejercicio.

Marco contextual del nuevo estatuto – Generalidades

- ✓ **Artículo 66.** Cada año, finalizado el proceso de evaluaciones semestrales de cada docente, el Consejo de Facultad o comité de programa remitirá el consolidado de los informes de evaluación a la hoja de vida, e igualmente al comité interno de asignación y reconocimiento de puntaje, el cual asignará el puntaje y otorgará el estímulo correspondiente o el reconocimiento Honorífico.
- ✓ **Artículo 190.** Los docentes tendrán derecho a participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico.
- ✓ **Artículo 195.** Sobre el fortalecimiento la infraestructura que garantice las tareas del docente, facilite el perfeccionamiento de los planes, establecerá los mecanismos de publicación y divulgación de las actividades investigativas y el presupuesto correspondiente.
- ✓ **Artículo 217.** Sobre la conformación del Comité Interno de Reconocimiento y Asignación de Puntaje-CIARP.
- ✓ **Artículo 218.** Funciones del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP.

Criterios para la proyección del pago nómina de los docentes de planta - 124 Cupos

- ✓ Se mantienen los mismos criterios para la proyección de la nómina actual de la universidad.
- ✓ El concurso docente se realiza en el año **2022** y los nuevos docentes de planta inician actividades a partir del mes de enero del año **2023**.
- ✓ La distribución por categoría de los 39 cupos es la siguiente:
 - Auxiliar: **2**
 - Asistente: **30**
 - Asociado: **7**
 - Titular: **0**
- ✓ Por cada docente de planta que ingresa sale un docente ocasional de tiempo completo, en una relación **1:1**.
- ✓ En el tiempo se conserva la misma cantidad de 300 docentes catedráticos y los docentes ocasionales disminuyen de 223 a 184 en el año 2023.

Proyección pago nómina docentes de planta completa – nuevo estatuto

DOCENTE	2021	V2021	2022	V2022	2023	V2023	2024	V2024	2025	V2025
PLANTA										
AUXILIAR	0	0	0	0	2	196.362.419	2	208.144.164	2	220.632.814
ASISTENTE	58	8.055.741.093	58	8.539.085.558	62	9.675.667.291	62	10.256.207.329	45	7.890.662.735
ASOCIADO	27	4.045.439.963	27	4.288.166.361	59	9.712.199.762	55	9.581.126.752	72	13.244.075.900
TITULAR	0	0	0	0	1	242.998.494	5	1.045.552.739	5	1.108.285.903
TOTAL PLANTA	85	12.101.181.056	85	12.827.251.919	124	19.827.227.966	124	21.091.030.983	124	22.463.657.352
Periodo anterior				12.101.181.056		12.827.251.919		13.596.887.034		14.412.700.256
Diferencia				726.070.863		6.999.976.047		7.494.143.949		8.050.957.096
OCASIONAL										
TIEMPO COMPLETO	144	13.653.735.722	144	14.472.959.865	105	11.186.391.896	105	11.857.575.410	105	12.569.029.934
MEDIO TIEMPO	79	3.731.653.051	79	3.955.552.235	79	4.192.885.369	79	4.444.458.491	79	4.711.126.000
TOTAL OCASIONAL	223	17.385.388.773	223	18.428.512.100	184	15.379.277.264	184	16.302.033.900	184	17.280.155.934
Periodo anterior				17.385.388.773		18.428.512.100		19.534.222.826		20.706.276.195
Diferencia				1.043.123.326		-3.049.234.835		-3.232.188.925		-3.426.120.261
CÁTEDRA										
CÁTEDRA	300	8.384.847.451	300	8.887.938.299	300	9.421.214.596	300	9.986.487.472	300	10.585.676.721
TOTAL CÁTEDRA	300	8.384.847.451	300	8.887.938.299	300	9.421.214.596	300	9.986.487.472	300	10.585.676.721
Periodo anterior				8.384.847.451		8.887.938.299		9.421.214.596		9.986.487.472
Diferencia				503.090.847		533.276.298		565.272.876		599.189.248
TOTAL	608	37.871.417.280	608	40.143.702.317	608	44.627.719.827	608	47.379.552.356	608	50.329.490.007

Comparativo proyección docentes de planta completa vs presupuesto 2021

	IPC + PPA	6%	6%	6%	6%
AÑO	2021	2022	2023	2024	2025
Docentes de Planta	12.101.181.056	12.827.251.919	19.827.227.966	21.091.030.983	22.463.657.352
Presupuesto Planta	17.328.931.196	18.368.667.068	19.470.787.092	20.639.034.317	21.877.376.376
Diferencia Planta	-5.227.750.140	-5.541.415.149	356.440.874	451.996.666	586.280.976
Docentes Ocasionales	17.385.388.773	18.428.512.100	15.379.277.264	16.302.033.900	17.280.155.934
Presupuesto Ocasional	15.491.613.112	16.421.109.899	17.406.376.493	18.450.759.082	19.557.804.627
Diferencia Ocasional	1.893.775.661	2.007.402.201	-2.027.099.229	-2.148.725.182	-2.277.648.693
Docentes Catedráticos	8.384.847.451	8.887.938.299	9.421.214.596	9.986.487.472	10.585.676.721
Presupuesto Catedráticos	3.862.661.758	4.094.421.463	4.340.086.751	4.600.491.956	4.876.521.474
Diferencia Catedráticos	4.522.185.693	4.793.516.836	5.081.127.845	5.385.995.516	5.709.155.247
Necesidad de recursos adicionales	1.188.211.214 (*)	1.259.503.887 (**)	3.410.469.491	3.689.267.001	4.017.787.530

Total proyección de planta completa con pagos adicionales del nuevo estatuto

AÑO	2021	2022	2023	2024	2025
Total Nómina docentes	37.871.417.280	40.143.702.317	44.627.719.827	47.379.552.356	50.329.490.007
Total pagos nuevo estatuto	0	19.044.272	20.186.928	21.398.144	22.682.032
Total Presupuesto	36.683.206.066	38.884.198.430	41.217.250.336	43.690.285.355	46.311.702.477
Necesidad de recursos adicionales	1.188.211.214	1.278.548.159	3.430.656.419	3.710.665.145	4.040.469.562

Comparativo nómina docentes presupuestos 2021 y 2022

- Valor nómina 2021: **49.649.849.749**

Seis meses presupuestados para: docentes catedráticos y supernumerarios.

- Valor nómina 2022: **56.173.938.148**

Seis meses presupuestados para: docentes catedráticos y supernumerarios.

- Diferencia: **6.524.088.399**

Para ambas vigencias se proyecta el pago de la nómina de docentes de planta completa con las vacantes.

Nota: el concurso docente se realizará en el año 2022 y el ingreso de nuevos docentes en el año 2023.

Comparativo proyección docentes de planta completa vs presupuesto 2021

Notas:

(*) Para el año 2021, el déficit presupuestario se cubrió con los aportes de la nación y los traslados presupuestales de la nómina de docentes de planta. En la proyección del presupuesto para la presente vigencia, se cubrió el total de 124 plazas.

Acuerdo 046 de 2021:

ARTÍCULO OCTAVO. Para proveer empleos a través de concursos, se requerirá del certificado de disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal de 2021, cuando el expedido inicialmente no cubra el valor total de las plantas. Por medio de éste, el jefe de la División Financiera garantizará la existencia de los recursos de la vigencia 2021, por todo concepto de gastos de personal. Toda provisión de empleos deberá corresponder a los cargos previstos en las plantas de personal vigente.

PARÁGRAFO. Cualquier nombramiento de docentes de planta debe disminuir la vinculación de docentes ocasionales en una relación de 1:1.

(**) Para la vigencia 2022, se tiene previsto realizar el concurso docente de planta para ocupar las 39 plazas disponibles, los cuales iniciarán labores en el año 2023. por consiguiente, no se presenta un déficit presupuestario teniendo en cuenta las observaciones realizadas para el año 2021.

Comparativo proyección docentes de planta completa vs presupuesto 2021

Parte de las necesidades presupuestales para el año 2023, se pueden apalancar con los aportes de la nación no condicionados:

- Presupuesto Nacional.
- Art 87 Ley 30 de 1992.
- Reintegro Certificado Electoral.
- Artículo 142 Ley 1819 de 2016 – Cooperativas.

Por otra parte, las necesidades presupuestales para el año 2023, se pueden apalancar con los siguientes recursos:

- Labores de la oficina de Proyección social: suscripción de convenios y venta de servicios.
- Eventos de educación continuada.
- Cursos de extensión.
- Recursos adicionales por parte de la nación como resultado de la acreditación de la Universidad y programas.

Conclusiones

5. El impacto en el presupuesto esperado con el nuevo Estatú Docente es mayor en comparación al actual, lo anterior como resultado en el **incremento de asensos de categoría docente**.

6. Con el nuevo Estatuto Docente, se incrementan los pagos adicionales anuales **para 14 docentes de planta**, estas adiciones son, 8 por distinciones académicas, 5 por dedicación exclusiva y 1 por periodo sabático.

7. El concurso docente para otorgar **39 plazas** vacantes se realizará en el año 2022 y el inicio de actividades en el año 2023; en este año por cada docente de planta que ingresa se retira un docente ocasional de tiempo completo en una relación 1:1. Sin embargo, con la disminución de los docentes ocasionales no se cubre el incremento en pagos de la nómina de docentes de planta, lo que genera un déficit presupuestal a partir del año 2023.

8. El presupuesto actual destinado a la nómina de docentes proyectado hasta el año 2025, es insuficiente para cubrir el costo total de la nómina desde el año 2023, debido al ingreso adicional de 39 docentes de planta.

Conclusiones

1. Con el nuevo Estatuto Docente se esperan **38** asensos de la categoría de Asistente a Asociado y **5** asensos de la categoría de Asociado a Titular.

2. Debido a los requisitos para determinar la categorización de los docentes y la libretar de plazas para cada una de las categorías, no es posible determinar la cantidad de docentes por categoría, lo que conduce a la incertidumbre en la proyección. En todo caso, **se obtiene una tendencia alcista** en el costo de la nómina de docentes de planta.

3. A partir del año **2023** y hasta el año **2025** se presenta un mayor número de docente en la **categoría de Asociados**, en comparación con las otras categorías, por consiguiente, el promedio la asignación básica mensual se incrementa, esto se demuestra en la proyección del pago de nómina de docentes de planta para las 85 plazas vinculadas.

4. Los resultados de la proyección de la nómina de docentes de planta, representan **el mínimo del crecimiento esperado** en los pagos realizados por el patrono anualmente.

Conclusiones

9. El Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital no alcanza a cubrir el déficit presupuestario que se presenta en el rubro de Servicios Personales desde el año 2023, lo anterior, por el aumento de la asignación básica mensual producto de los asensos, los pagos adicionales establecidos en el nuevo Estatuto Docente y el ingreso de 39 docentes de planta.

Una vez concluida la presentación, el doctor Nelson Rodríguez, manifestó que no está del todo enterado del proceso mediante el cual se hacen los concursos de planta, entiende que se realiza una convocatoria con todos los requisitos pertinentes y con el fin de vincular personal capacitado se requieren docentes con maestría y doctorado para el cuerpo docente. Igualmente, preguntó si no es complejo aventurar que el docente va a ingresar a la categoría más baja, cuando es sabido que hoy en día los docentes apuntan a la categoría más alta del escalafón, por ende, en esos términos solicitó se le explicara cómo se modificaría allí el estudio planteado.

Al respecto, la doctora Ana Isabel Mora Bautista, manifestó que el costeo de la nómina siempre se hace sobre las 124 plazas que hay y sobre la totalidad de puntos como si todos los docentes tuviesen doctorado, ello ha permitido maniobrar con los docentes ocasionales y los docentes cátedra. En el Drive compartido aparecen las resoluciones del concurso docente realizado en el año 2020, de las cuales se indican los perfiles, el tipo de formación y experiencia que se requiere; en la medida en que no se pase la nómina de 124 plazas no va a haber inconvenientes, a futuro se espera poder conseguir recursos adicionales para poder aumentar 10 plazas adicionales.

Por su parte, el Ingeniero Carlos Valderrama, profesional de la Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo, manifestó que la inquietud manifestada por el doctor Nelson Rodríguez fue una de los primeros interrogantes que surgió para realizar el costeo, en el incremento y ascensos que se pueden presentar en categorías y en cuantos o en qué nivel se pueden presentar para esos cargos, en este sentido la doctora Claudia Bibiana Salamanca, jefe de la División de Recursos Humanos, manifestó cuando se realizaba el estudio que cada día se obtiene el título de doctorado más rápido, es decir el comportamiento que se presenta en las Universidades cuando se presentan docentes para ejercer estos cargos la tendencia va a ser que se presenten menos auxiliares y en la siguiente categoría se presenten más docentes, por ello se proyecta la nómina con las plazas completas con todos los derechos y puntos de producción adquiridos.

En este sentido, la doctora Adriana María López, presidente del Consejo, preguntó cómo se espera solventar el déficit en el año 2023 que se va a producir según las conclusiones de la presentación expuesta; al respecto, la doctora Ana Isabel Mora Bautista y la doctora Maricela Botero, informaron que desde educación continuada y la Oficina de Proyección Social se espera la suscripción de convenios y venta de servicios que permitan obtener recursos y adicionalmente se estiman recursos de la Nación no condicionados; postura que apoyó el doctor Nelson Rodríguez, quien manifestó que el Plan de Desarrollo Institucional y Plan Rectoral se plantea metas que van a permitir cumplir con esta propuesta, así mismo, la propuesta del doctor Marco Pinzón que va a permitir trabajar el Comité Universidad-Estado-Empresa para adquirir más visualización y convenios en la Universidad.

Acto seguido, la doctora María Ruth Hernández Martínez, Rectora, manifestó que se trata de un ejercicio previo y felicitó por el liderazgo a la doctora Ana Isabel Mora Bautista, a la doctora Maricela Botero y al doctor Carlos Valderrama por el trabajo en conjunto, debido a la amplia explicación sobre la trazabilidad del ejercicio de construcción del nuevo Estatuto Docente de la Universidad y el costeo del mismo; en este sentido, se presenta una exposición amplia con una prospectiva que apunta a la evolución, bajo algunas condiciones que van a garantizar la participación del estamento, escuchando las observaciones de la comunidad universitaria. También, agradeciendo a la subcomisión que se creó por parte del Consejo Superior Universitario todo con el propósito de nutrir el ejercicio y evolucionar para tener una sostenibilidad que apalanque los beneficios que tendría este Estatuto Docente, socializando todo el proceso como es debido a la comunidad universitaria.

El doctor Lombardo Rodríguez, ex rector, se incorporó a la sesión a las 2:00 p.m.

A continuación, la doctora Ana Isabel Mora Bautista, dio lectura al proyecto de acuerdo para revisar algunas observaciones, una vez leído el proyecto de acuerdo se presentaron observaciones de forma y algunas de fondo por parte de los miembros del Consejo Superior Universitario.

Una vez deliberado por el máximo cuerpo colegiado, se estableció incorporar el régimen disciplinario como parte integral del acuerdo por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA a fin de integrar en un solo cuerpo normativo de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Para poder revisar lo pertinente y poner en consideración la aprobación del texto el día 07 de diciembre de 2021; con siete (07) votos a favor.

El doctor Nelson Eduardo Rodríguez Montaña, no participó de la votación por cuanto se había retirado de la sesión.

4. Revisión y aprobación del proyecto de acuerdo por el cual se expide el Régimen Disciplinario para los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

El tema se deliberó en el punto 3 del orden del día.

La presidente del consejo informó que se encontraba agotado el orden del día.

Siendo las 4:00 p.m. del 23 de noviembre de 2021, se dio por terminada la sesión.

COMPROMISOS O ACUERDOS			
No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
1.	Revisión y aprobación del proyecto de acuerdo por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA con ajustes propuestos e incorporación del Régimen Disciplinario para los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.	Secretaría General	07 de diciembre de 2021

2.	Revisión y aprobación del Acta 17 del 29 de octubre de 2021	Secretaría General	Próxima sesión
----	-------------------------------------------------------------	--------------------	----------------

ANEXOS SI **NO** **(Relacionar anexos)**

- Actas 16 y 17 de 2021.
- Acuerdo por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca junto con informe sobre el impacto financiero y anexos correspondientes.
- Proyecto de acuerdo por el cual se expide el Régimen Disciplinario para los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y anexos correspondientes.

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1S3BEklDk4AMZ5cyN2NhSWGx8qvJ7py2B>

El audio de la sesión del 23 de noviembre de 2021 hace parte integral de la presente Acta.

PRESIDENTE		SECRETARIO	
FIRMA	ORIGINAL FIRMADO	FIRMA	ORIGINAL FIRMADO
NOMBRE	ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS	NOMBRE	SANDRA YULIET MONCADA CASANOVA
CARGO	DELEGADA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL	CARGO	SECRETARIA

Acta proyectada por	Tatiana Roa B. – Supernumeraria Secretaría General
----------------------------	----------------------------------------------------