

**Analítica comparativa y descriptiva de la formación docente a través de las
reglamentaciones profesoras de las universidades: Distrital Francisco José de
Caldas (Bogotá-Colombia), Nacional de San Luis (San Luis-Argentina) y
Universidad del Tolima (Ibagué-Colombia)***

Tomás Sánchez Amaya**

Hamlet Santiago González Melo***

Resumen. Este ejercicio académico constituye un avance de la indagación cuyo soporte lo constituye el análisis de los estatutos generales, en tanto normativas fundamentales que determinan las dinámicas internas, en lo relativo a las condiciones de posibilidad para el ejercicio académico, a las libertades que otorga y consagran las instituciones y a las alternativas reales de formación de los docentes universitarios de las tres instituciones intervinientes.

Varias problematizaciones señalan el horizonte investigativo de la pesquisa: ¿qué entendemos por formación docente, cuál es su sentido e intencionalidad?, ¿qué relevancia tiene para la universidad? ¿cuáles son los intereses y necesidades institucionales e individuales que se identifican?, ¿cuáles son las estrategias puestas en funcionamiento por las instituciones, para dar respuesta a las demandas y exigencias del conjunto de sus comunidades académicas?; en síntesis: ¿de qué manera la Universidad, en tanto forma escuela, responde a las necesidades, expectativas y exigencias de la

* Ponencia derivada de una propuesta de investigación del mismo nombre, financiada por la Universidad Distrital a través de Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico, Convocatoria 8 de 2014. (Área de Conocimiento: Educación; Sub-área: Formación Docente). Propuesta de ponencia planteada para el Eje 4: Estudios Comparados Institucionales. Los avances presentados en este ejercicio, dicen relación con el análisis operado sobre los estatutos docentes de las tres universidades.

** Post-doctor en Narrativa y Ciencia por la Universidad Santo Tomás (Bogotá-Colombia), en convenio con la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Doctor en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y el CINDE (Manizales-Colombia); Magister en Filosofía Latinoamericana de la Universidad Santo Tomás. Profesor de Planta Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ciencias y Educación, Proyecto Académico de Investigación y Extensión de Pedagogía-PAIEP. Líder del Grupo de Investigación EduCARTE: Registro COL 0069747, Clasificación C. Bogotá-Colombia. Correo electrónico: tosaam@outlook.com; tsancheza@udistrital.edu.co; tosamay@gmail.com

*** Candidato a Doctor, Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y el CINDE (Manizales-Colombia). Aspirante a Doctor en Filosofía. UNED. Magister en Desarrollo Educativo y Social, Universidad Pedagógica Nacional y el CINDE (Bogotá-Colombia); Especialista en Docencia Universitaria. Universidad Antonio Nariño. Filósofo, Universidad Nacional de Colombia. Profesor de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ciencias y Educación, Proyecto Académico de Investigación y Extensión de Pedagogía PAIEP. Bogotá-Colombia. Correo electrónico: hsgonzalez@colombia.com, hsgonzalezm@udistrital.edu.co

formación docente? Algunas tentativas para dar respuesta a estos cuestionamientos, sumados a la intencionalidad de caracterizar la normatividad en materia de formación docente en ámbitos de la educación superior universitaria, constituyen los propósitos básicos de la investigación.

La perspectiva metodológica puesta en escena en esta analítica se remonta a la *caja de herramientas foucaultiana*, específicamente la dimensión arqueológica, que opera sobre la base del análisis de las modalidades enunciativas acerca de lo efectivamente dicho y escrito acerca de la formación docente.

Palabras clave: formación docente, universidad, analítica comparativa

Introducción

El presente trabajo constituye un avance de la propuesta de investigación “Analítica comparativa y descriptiva de la formación docente. Los casos de las universidades: Distrital Francisco José de Caldas (Bogotá-Colombia), Nacional de San Luis (San Luis-Argentina) y Universidad del Tolima (Ibagué-Colombia)”, estudio comparado en perspectiva arqueológica –foucaultiana– que busca indagar acerca de la problemática de la formación de profesores universitarios. Este ejercicio de análisis opera, de manera específica, sobre las normas contienen los regímenes estatutarios que determinan las relaciones de los docentes con las instituciones.

Tres apartados básicos contienen esta propuesta. En el primero presentamos, de manera sucinta, algunos aspectos problemáticos que subyacen al análisis, toda vez que es paradójico evidenciar que a pesar de la importancia que reviste la formación de los profesores universitarios, por las inmensas responsabilidades que se les delegan, de cara a los procesos educativos de las nuevas generaciones, dicho tema no es suficientemente abordado ni trabajado con rigor académico; pese a que se plasme en diversas normas y reglamentaciones, esta problemática no se encuentra en los primeros lugares de las agendas de la gestión universitaria.

El según apartado contiene una sucinta enunciación de la metodología, que comporta un modo relativamente novedoso –y quizá original– al hacer uso de la caja de herramientas

foucaultiana para la realización de un tipo de análisis particular, sobre la formación de los docentes y sus condiciones reales de posibilidad. Este camino nos permite dar cuenta de lo efectivamente dicho a través de los documentos institucionales, sobre las acciones y las circunstancias de ejercicio académico de los profesores universitarios.

Finalmente, desde la analítica misma, emerge una serie de aspectos singulares sobre diversas aristas de la vida institucional en la relación con los docentes: los procesos de selección, las responsabilidades institucionales en relación con la formación; la taxonomía impuesta en términos de las diferentes tipos de contratación de los profesores; las concepciones, acciones y procedimientos institucionales concretos sobre la formación docente; y la evaluación, en tanto dispositivo de control que se cierne como bastión de la cualificación de los profesores. Todos estos elementos, irrumpen de manera particular en el contexto de cada una de las universidades en cuestión, a la vez que constituyen el objeto de nuestra analítica comparativa.

1. La formación de docentes universitarios como problematización

Entendemos por problematización¹ (acción de problematizar) la forma de presentar algo (un tema, un problema, un objeto de investigación) como una cuestión, esto es, poner algo en cuestión; para el caso de la formación de los docentes universitarios, se trata de indagar por las condiciones de posibilidad que en la actualidad, en el seno de las instituciones educativas (las universidades), pero también de la sociedad en su conjunto, la formación docente se ha venido convirtiendo en un tema de capital relevancia.

En efecto, quienes nos desempeñamos en el ejercicio docente, somos conscientes de que la formación se ha vuelto una cuestión prioritaria para todas las instancias constitutivas de los sistemas educativos; se ha constituido en una necesidad indelegable para las instituciones y los sujetos (docentes, administrativos y discentes); ha llegado a ser parte

¹ Sostenemos, siguiendo los desarrollos teóricos de Foucault, que una de las formas como la verdad se presenta al saber es mediante las “problematizaciones”, y éstas, sólo se perciben a través de las “prácticas”, prácticas de ver y prácticas de decir. Las prácticas, el proceso y el método, constituyen los procedimientos de lo verdadero, “una historia de la verdad”. En este sentido, se asumen los postulados foucaultianos, respecto de la historia externa de la verdad, pues, más allá de la verdad conocida y reconocida, podemos evidenciar que “en nuestras sociedades, hay otros sitios en los que se forma la verdad, allí donde se define un cierto número de reglas de juego, a partir de las cuales vemos nacer ciertas formas de subjetividad, dominios de objeto, tipos de saber y, por consiguiente, podemos hacer una historia externa, exterior a la verdad” (2003, p. 15).

connatural de la actividad docente e investigativa; se ha vuelto una exigencia, una responsabilidad y una obligación que demanda la satisfacción de necesidades e intereses de formación (en todos los ámbitos institucionales); en ello radica la necesidad de analizar la temática y de abordar diversos cuestionamientos de orden académico acerca de lo que es –y de lo que debe ser– la formación docente, más, en instituciones que se precian de tener como misión: hacer accesible el conocimiento (democratizarlo) para todos los ciudadanos, especialmente para aquellos que por sus condiciones y necesidades, más lo demandan (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, s.f.); de fomentar “el desarrollo de capacidades humanas para la formación integral permanente” (Universidad del Tolima, s.f.) y, de “asumir un compromiso activo en docencia, investigación y extensión conducentes al desarrollo humano, la defensa de los derechos universales y la preservación del medio ambiente” (Pedranzani, 2010, p. 25).

En este contexto, convendría preguntar ¿a qué aludimos cuando hablamos de formación docente?, toda vez que en la actualidad, esta dupla conceptual “formación docente” se ha tornado en lugar común en todos los ámbitos de la educación, en todos los niveles, en todas las instancias de formación, en todas las instituciones educativas.

Un intento de respuesta al cuestionamiento anterior refiere por formación docente:

[El] conjunto de condiciones y posibilidades que una institución de educación (de cualquier orden, modalidad o nivel) brinda a la *totalidad* de sus docentes, para que a través de diversas estrategias y procedimientos, accedan a programas, planes, proyectos y acciones de formación y cualificación, en orden a potencializar el ejercicio académico (docencia, investigación, proyección) y contribuyan, en consecuencia, a la excelencia y la calidad de la institución (su oferta de servicios), a la formación integral de los sujetos que la constituyen y, al mejoramiento de la sociedad en su conjunto (Sánchez, González, Arias y Vitarelli, 2014, p. 5).

Así también lo entiende la Comisión Mixta ANFHE-CUCEN (2011, p. 1) al concebir la formación docente como “un proceso integral que tiende a la construcción y apropiación crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño profesional”; proceso que demanda:

la consideración, comprensión y reflexión de las diversas dimensiones sociales, históricas, políticas, culturales, filosóficas, epistemológicas, pedagógicas, metodológicas y disciplinares que componen la complejidad de aquel proceso para el despliegue de prácticas educativas transformadoras de los sujetos participantes y de su realidad situada. (p. 1).

De lo sucintamente referido se pueden derivar diversos interrogantes que nos ubican en el ámbito de las problematizaciones acerca de la formación docente: ¿qué es formación docente?; ¿qué utilidad comporta para la institución, los docentes y los discentes?; ¿qué sentido e intencionalidades tiene?; ¿cuál es su relevancia social?; ¿cuáles son los principales intereses y necesidades institucionales, de las unidades académicas (Facultades, Programas Académicos) e individuales que serían menester resolver?, acorde con el diagnóstico de intereses y necesidades, ¿cuáles serían las estrategias puestas en funcionamiento para dar respuesta a las demandas y exigencias del conjunto de la comunidad académica de las universidades Distrital, del Tolima (Colombia) y Nacional de San Luis (Argentina)?; ¿qué programas, procedimientos y acciones poner en marcha para responder a las demandas, intereses y necesidades de las instituciones?, ¿qué instancias académicas-administrativas tendrían la responsabilidad de la formación docente? (Cf. Sánchez y otros, 2014). Estas cuestiones dejan abiertas diversas posibilidades de análisis.

2. El método de la propuesta²

El ejercicio investigativo del cual estamos dando parte de cuenta, busca desarrollar una pesquisa acerca de la formación de los profesores de las tres universidades intervinientes en el estudio, en orden a determinar sus necesidades, sus intereses, sus voliciones, sus intencionalidades; y, desde tal diagnóstico, acompañado de una búsqueda “de lo efectivamente dicho y escrito” en las políticas institucionales (y nacionales), realizar una sistematización de la información sobre la problemática referida, de modo que sea posible idear unas estrategias formativas que respondan, en

² La plataforma teórica, epistemológica y metodológica de esta propuesta de investigación la constituyen los trabajos de investigación doctorales “Aproximación a un estudio genealógico de la evaluación educativa en Colombia, segunda mitad del siglo XX” (Sánchez, 2008) y “La emergencia del hombre en la formación de maestros en Colombia” (Arias, 2010) por tal razón se volverá una y otra vez sobre tales desarrollos teóricos y sus fundamentos metodológicos.

primera instancia al diagnóstico y, en un segundo momento a la puesta en marcha y/o actualización de la políticas institucionales de formación de los docentes.

La arqueología es el método puesto en escena para el desarrollo de esta investigación, en la medida en que abre múltiples posibilidades de indagación que permiten: la elaboración de historias singulares que yacen al margen de los grandes relatos, la construcción de crónicas históricas que habitan en los bordes, la escritura de historias concretas y particulares, en fin, que subyacen en las prácticas sociales y, que permiten localizar la irrupción de nuevas formas y relaciones de saber-poder-subjetividades, en las que los sujetos, los saberes, las fuerzas de poder, las relaciones mismas, las instituciones..., son a la vez, constituidos y constituyentes (Sánchez, 2015, pp. 33-34).

La perspectiva desde la cual se propone este ejercicio de investigación implica la manifestación de determinados presupuestos referidos a la formación docente: algunos saberes y discursos que sobre el sentido, el significado, la demanda, la necesidad, las intencionalidades, etc.; los sujetos que se constituyen en objeto de la formación; los objetos específicos de dichos procedimientos; una institucionalidad en la cual se concretan las diversas propuestas, en el marco de una sociedad a la que, en últimas, se ordenan y sirven tales operaciones; una especificidad histórica-temporal en que subyacen las prácticas y los discursos; unas prácticas discursivas y no discursivas; unas relaciones saber-poder-subjetividad; un abordaje epistemológico, metodológico...; todo lo cual, a manera instrumental teórico-práctico, constituye el dominio de descripción y análisis y, las condiciones de posibilidad que facultan la pesquisa.

En el ámbito práctico la indagación sigue estas etapas:

- Determinación del objeto de investigación: formación docente en la Universidad Distrital, en la Universidad Nacional de San Luis y en la Universidad del Tolima;
- Acopio de la *masa documental*, constituida por documentos (prescriptivos, teóricos, metodológicos, investigativos...), que dicen relación con la formación docente y, *configuración del monumento*, (documentos objeto de análisis).
- Elaboración de fichas temáticas y analíticas (raes, fichas para recolección de información) a partir del monumento.

- Búsqueda de las **modalidades enunciativas** (en su dispersión, regularidad, recurrencia...) del objeto de la indagación (formación docente) en el corpus documental de análisis.
- Identificación de los **enunciados** (agrupaciones de temas y problemas), según regularidad, repitencia, recurrencia, dispersión, relación, concomitancia... de las modalidades enunciativas.
- Sistematización de la información y analítica –arqueológica– sobre lo efectivamente dicho –y hallado– a través de los discursos y las prácticas formativas, emergentes de la masa documental objeto de análisis y de la encuesta diagnóstico de formación docente en la Universidad Distrital.

Cabe señalar que, de manera particular, este ejercicio analítico opera sobre los estatutos docentes de las tres universidades (Acuerdo 011 de 2002 del Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital; Reglamentación de Carrera Docente, 1997, del Consejo Superior de la Universidad Nacional de San Luis y Acuerdo 031 de 1994 del Consejo Superior de la Universidad del Tolima) y otros documentos relativos a la formación de docentes universitarios.

3. Analítica. La formación docente y sus condiciones de posibilidad

Como se refirió atrás, los avances que se presenta a continuación se derivan de la analítica realizada sobre los estatutos profesoriales de las universidades Distrital, Nacional de San Luis y del Tolima, en su correlación con algunas otras prescripciones (de orden nacional e institucional) que dicen relación con políticas, acciones y procedimientos de formación de docentes. Este apartado se presenta a partir de la dispersión de modalidades enunciativas (modos de enunciar formación de docentes) que circulan a través de diversas problematizaciones como: condiciones de posibilidad para la formación de docentes universitarios; las libertades que las normas otorgan a los docentes para el ejercicio académico; las clasificaciones que las normas hacen de los docentes; la formación docente (concepciones, acciones y procesos) enunciados en las prescripciones analizadas.

3.1 La condición de posibilidad para la formación docente en la Universidad

Entendemos por condiciones de posibilidad la suma de requerimientos, procedimientos y acciones que, para el caso de esta analítica, debe cumplir un sujeto, en orden a pertenecer, como docente, a una institución de educación superior pública. En este contexto, acudimos a las normativas que dicen relación con las exigencias específicas para tal fin³.

Para ser incorporado como docente en cualquier universidad pública, tanto en Colombia como en Argentina, según los ordenamientos jurídicos, se demanda la participación en un concurso público de méritos⁴, cuya reglamentación, corresponde al Consejo Superior Universitario; según las normas generales:

El caso colombiano	El caso argentino
<p>“Para ser nombrado profesor de universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario” (Congreso de Colombia., 1992, art. 70).</p>	<p>“La designación de profesores ordinarios se efectuará previo concurso público de títulos, antecedentes y oposición de conformidad con las modalidades y requisitos que establezcan los estatutos de cada Universidad (...). Los docentes auxiliares serán designados por concurso con los caracteres y requisitos que se determinen en los respectivos estatutos. (Ministerio de Cultura y Educación, 1980, art. 23)</p>

De estas prescripciones generales se derivan las particularidades de los regímenes docentes de cada una de las universidades, que describen los procedimientos para la incorporación de los profesores a las plantas de personal, así:

UNSL	UD	UT
<p>“El ingreso a las distintas categorías de</p>	<p>Los cargos en la planta de docentes de la Universidad</p>	<p>La provisión de cargos docentes en la Universidad del Tolima</p>

³ Para efectos de la presentación metodológica del texto, usamos, donde nos sea posible, tablas comparativas que permiten identificar similitudes y o diferencias sustanciales sobre las temáticas y/o problemáticas objeto de análisis.

⁴ El Concurso Público de Méritos es el proceso “en el cual participa un número plural de ciudadanos que cumpla con las condiciones establecidas en la convocatoria respectiva (Acuerdo 11, art. 41).

Profesor Ordinario y Auxiliar de Docencia se efectuará mediante concurso público, abierto, de antecedentes y oposición” (Ordenanza No. 15 de 1997, art. 10).	Distrital "Francisco José de Caldas", se proveen mediante concurso público de méritos, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Consejo Superior (Acuerdo 011 de 2002, art. 40) ⁵ .	“se hará mediante concurso público de méritos convocado a nivel nacional para profesores de tiempo completo y medio tiempo, y a nivel regional para profesores de cátedra” (Acuerdo 031 de 1994, art 13).
--	--	---

Las normas prescriben las condiciones de permanencia de los docentes en sus cargos a condición del cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades:

UN	UD
“un desempeño satisfactorio y acorde con la realidad del medio en que se desempeña. Tal desempeño será evaluado, de manera inexcusable bi o trianualmente” (art. 11);	La evaluación de la gestión docente se realiza semestralmente y dos evaluaciones deficientes (o insuficientes) consecutivas dejan al docente en periodo de prueba y condicionado a su mejoramiento o a su destitución.

Cabe señalar que los regímenes analizados de las universidades colombianas, se refieren a los profesores de planta y no ampara a los llamados docentes de Vinculación Especial u Ocasionales, para cuya incorporación se realizan Concursos Abreviados de Méritos que no comportan los mismos requerimientos, exigencias, ni trascendencia, dada la ocasionalidad para la que son convocados.

3.2 De las libertades conferidas a los docentes

⁵ Sobre la materia, el Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital expidió el Acuerdo 005 de 2007 que prescribe el conjunto de los procedimientos y acciones para proveer las vacantes de los cargos docentes de la universidad. La normativa prescribe el proceso de los concursos de manera minuciosa, en perspectiva de ajustarse a la ley y al rigor propio de este tipo de eventos: objeto, definición, verificación de la existencia de las vacantes, determinación de los perfiles, publicación de las convocatorias, registro de documentos, determinación de las modalidades de concursos, declaración de cumplimiento de los perfiles o de concursos desiertos, selección de jurados (idoneidad, funciones, inhabilidades), factores de evaluación de los concursos (competencias profesionales y comunicativas – valoración de las pruebas oral y escrita–, hoja de vida –experiencia, títulos, investigación o creación artística, publicaciones, segunda lengua–, desempeños académicos para jóvenes talentos), publicación de resultados de las pruebas, procedimientos para el desarrollo de los concursos, publicación de resultados finales, atención a vías gubernativas, nombramiento, evaluación –periodo de prueba–.

Las normas generales que establecen el funcionamiento de las instituciones de educación superior establecen y salvaguardan un conjunto de libertades que, amparadas en el principio de autonomía reconocido a las universidades, constituyen otras condiciones de posibilidad para ejercicio docente:

El caso colombiano	El caso argentino
La suprema inspección y vigilancia se ejerce “a través del desarrollo de un proceso de evaluación que apoye, fomente y dignifique la Educación Superior, para velar por: a) La calidad de la Educación Superior dentro del respeto a la autonomía universitaria y a las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra” (art. 32)	Se garantiza la Libertad académica según lo consagra la Ley Orgánica de Universidades Nacionales (Art. 22), pues los docentes, “gozarán de plena libertad para enseñar e investigar según los propios criterios científicos y pedagógicos”.

Los estatutos docentes de las Universidades colombianas dan cumplimiento a las disposiciones superiores al reconocer las libertades tuteladas jurisprudencialmente así: de elección de métodos, de enseñanza, de aprendizaje, de crítica, de investigación y de cátedra, de pensamiento y de pluralismo ideológico, de conciencia, de opinión, de información, de ingreso y admisión a la universidad.

UT	UD
El Estatuto Profesoral de la Universidad del Tolima al garantizar a los docentes “las libertades de enseñanza, de aprendizaje y de cátedra, de búsqueda del conocimiento y de expresión crítica, y la participación en la dirección de la Universidad” (art. 2, literal a); toda vez que reconoce como esencia de la vida universitaria y del ejercicio profesional “la controversia científica, humanística, ideológica y política (art. 2, literal h).	El Estatuto Docente de la Universidad Distrital (art. 2, literal a) señala la obligación de “Generar los espacios académicos para garantizar una gestión docente, fundamentada en los principios generales de las libertades de cátedra, de investigación y de aprendizaje”; la norma ratifica tales libertades al considerarlas como derechos de los docentes: “Gozar de plena libertad de cátedra en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, de investigación, de enseñanza y de información” (art. 18, literal a).

3.3 Clasificación y Tipologías de los docentes

Las condiciones de vinculación laboral de los docentes a la universidad; las clasificaciones operadas dentro de los sistemas de escalafonamiento docente; las asignaciones académicas (número de horas efectivas de clase); los tiempos de contratación; los estímulos de orden académico, investigativo y de proyección; los derechos y obligaciones..., constituyen otras posibilidades que incentivan u obstaculizan el ejercicio docente. Según las normas generales los docentes se clasifican así:

El caso colombiano	El caso argentino
En Colombia (Ley 30 de 1992): de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo, de cátedra (art. 71); también hay profesores de Carrera y Ocasionales. La dedicación exclusiva se reglamenta en los estatutos internos de la universidad; “La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales” ⁶ .	En Argentina (Ley Orgánica de Universidades Nacionales), “Los profesores pueden ser ordinarios y extraordinarios (...)”. Los profesores ordinarios cuentan las siguientes categorías: titulares, asociados, adjuntos. Los profesores extraordinarios se clasifican en: eméritos, consultos, honorarios, visitantes (art. 10).

Los estatutos docentes de las universidades colombianas (al menos en el caso de las dos analizadas) son prolijos en presentar otras variadas tipologías de los docentes, en virtud de la clasificación que se deriva de las normas superiores de orden nacional, así:

UD	UT	UNSL
Universidad Distrital	La Universidad del Tolima	la Universidad Nacional de San Luis,

⁶ La norma refiere (art. 72) Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo”. Los profesores de Vinculación Especial u Ocasionales son aquellos “que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año” (art. 73). Según su ubicación en el escalafón docente los profesores, ya sean de Carrera u Ocasionales, se clasifican en: auxiliares, asistentes, asociados, titulares (art. 76). En relación con los profesores de cátedra, la norma señala que “no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos” (art. 73).

<p>(Acuerdo 11 de 2002): Según el tipo de vinculación: Docentes de carrera y Docentes de vinculación especial (art. 6). Es docente de carrera “la persona natural inscrita en el escalafón docente de la Universidad o que se encuentre en periodo de prueba” (art. 7). Es docente de Vinculación Especial aquél que “sin pertenecer a la carrera docente, están vinculados temporalmente a la universidad” (art. 13). Según la dedicación, los docentes de carrera pueden ser: De tiempo completo, De medio tiempo, De dedicación exclusiva (art. 9). Los docentes de vinculación especial se clasifican en: Ocasionales (Tiempo completo y medio tiempo) De Hora cátedra,</p>	<p>(Acuerdo 031 de 1994, art. 4) especifica la clasificación por tipo de vinculación así:</p> <p>a. Profesor por nombramiento de planta de tiempo completo o de medio tiempo, con vinculación laboral y posesión en un cargo establecido en la planta de personal docente de la Universidad.</p> <p>b. Profesor ocasional de tiempo completo o de medio tiempo, cuyos servicios sean requeridos transitoriamente por la Institución, mediante contrato, para un período inferior a un (1) año.</p> <p>c. Profesor por contrato administrativo de prestación de servicios con carácter temporal, de acuerdo con los términos del respectivo contrato u orden de trabajo.</p> <p>d. Profesor adjunto o ad-honorem, quien es un servidor voluntario de la Universidad, sin vínculo laboral y sin remuneración de ella.</p> <p>e. Profesor visitante, quien está vinculado laboralmente a una institución distinta de la Universidad del Tolima y ejerce funciones propias de docente durante un período</p>	<p>el Reglamento profesoral (art. 2) establece las siguientes categorías: Profesor Ordinario (Titular, Asociado y Adjunto); Auxiliares de docencia (Jefe de Trabajos Prácticos, Auxiliar de Primera Categoría, Auxiliar de Segunda Categoría); en relación con la dedicación y la asignación horaria, la clasificación de los docentes es, Exclusiva: 40 (cuarenta) horas semanales; Completa: 30 (treinta) horas semanales; Semiexclusiva 20 (veinte) horas semanales, Simple: 10 (diez) horas semanales (art. 3).</p> <p>La norma señala (arts. 29 y 30) que cuando las condiciones y necesidades lo demanden (enseñanza o trabajos de investigación), la universidad podría recurrir al régimen de contratación, con la siguiente dedicación específica:</p> <p>a) Exclusiva, con una exigencia de dedicación total a la labor académica.</p> <p>b) Plena, con una exigencia de cuarenta y cinco (45) horas semanales de labor académica.</p> <p>c) De tiempo completo, con una exigencia de treinta y cinco (35) hora semanales de labor académica</p> <p>d) De tiempo parcial, con una exigencia de veinticinco (25) horas semanales de labor académica.</p> <p>e) Simple, con las menores exigencias horarias que establece cada universidad, de acuerdo con sus</p>
---	--	--

Visitantes, Expertos.	definido, por comisión de la entidad a la cual está vinculado o en acuerdo con ella.	propias modalidades.
-----------------------	--	----------------------

Las universidades colombianas, adoptan las categorías señaladas por la Ley 30, para la clasificación de los docentes en el escalafón, así: auxiliares, asistentes, asociados y titulares (Acuerdo 11, de 2002, art. 25, Acuerdo 031 de 1994, art. 22). En todos los casos, los estatutos docentes señalan los elementos determinantes de cada una de estas categorías, a saber: títulos universitarios, producción académica, experiencia docente universitaria calificada y experiencia profesional calificada; además los criterios y condiciones para ser ubicados en una categoría determinada y para el ascenso en el escalafón. Una clasificación final que realizan los estatutos docentes de las universidades colombianas tiene que ver con diversas distinciones que la institución otorga a los docentes destacados, así: profesor Distinguido, profesor Honorario, profesor Emérito, de igual manera (Acuerdo 031 de 1994, art. 50); docente investigador, docente emérito, docente honorario y Maestro universitario (Acuerdo 011 de 2002, art. 75). Las normas prescriben condiciones, calidades y méritos de los docentes acreedores a estos estímulos.

3.4 La formación docente. Concepciones, acciones y procedimientos

Es necesario señalar que las normas objeto de este análisis usan indistintamente los conceptos “perfeccionamiento”, “actualización”, “capacitación”, para hacer referencia a los diferentes procesos y acciones emprendidas en materia formación de los docentes. Así mismo, los estatutos presentan una pluralidad de conceptualizaciones referidas a la capacitación/formación docente, así.

Derecho y obligación de los profesores. La formación permanente es concebida como derecho y obligación, razón por la cual todos los profesores de carrera deben:

UD	UNSL	UT
Participar en	La Reglamentación de la Carrera	“Con base en las normas legales y

<p>los programas de capacitación académica, de acuerdo con los planes de desarrollo académico que adopte la universidad” (Acuerdo 011 de 2002, art. 18, literal b)</p>	<p>Docente de la Universidad Nacional de San Luis señala como obligaciones fundamentales de los docentes, “Participar en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades académicas de formación y actualización de grado y posgrado vinculadas con su especialidad, sean; estas curriculares o propias del plan de actividades de formación de la/s asignatura/s, Área, Departamento o Facultad” (art. 7); y, como deberes de los Auxiliares de Docencia “permitir la ejecución de un Plan de Formación, preferentemente a cargo de un Profesor, que les permita acceder en un tiempo razonable a la categoría de Profesor” (art. 9).</p>	<p>estatutarias y en la evaluación oportuna, técnica y objetiva de su desempeño, el profesorado disfrutará de derechos a la estabilidad laboral, a la capacitación continuada científico-técnica, humanística, artística y pedagógica; a las promociones y mejoramientos salariales que le corresponda, y al reconocimiento de sus méritos universitarios” (Acuerdo 031 de 1994, art. 2, literal c). Los profesores tienen derecho a “Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, de acuerdo con los planes que adopten el gobierno nacional y la Universidad del Tolima” (art. 48, literal a).</p>
--	--	--

Determinante del ejercicio profesional del maestro. Para poder desempeñarse en el ejercicio docente y tener posibilidades de acceder a la formación docente el profesor debe haber ingresado al escalafón universitario, lo cual de demanda:

- “Haber realizado y aprobado un curso de pedagogía universitaria, con una intensidad no menor de cuarenta (40) horas”, (Acuerdo 031, art. 21, literal b); este requerimiento se sostiene también para ascenso a la categoría de Asistente “haber realizado un segundo curso secuenciado de formación pedagógica y/o investigativa” (art. 24).
- La clasificación de los docentes universitarios en el escalafón depende, por otra parte, de sus títulos, los estudios de capacitación, la experiencia docente, investigativa y de extensión, ejercicio profesional dirigido a la docencia y producción en los campos docente, investigativo, técnico, artístico, humanístico y profesional, entre otros (Acuerdo 031 de 1994, art. 3, literal e; Acuerdo 011 de

2002, art. 24).

Fundamento de la carrera docente. Al que se suman: el ingreso, la permanencia y el ascenso por mérito; la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral; las funciones y obligaciones de los docentes (Acuerdo 011 de 2002, art. 22; Reglamentación de la Carrera Docente, 1997, art. 1).

Actividad (función) fundamental de la labor docente, que debe ser consignada en el plan de trabajo y que se explicita en:

UNSL	UT	UD
<p>“Formación: Talleres, seminarios y toda actividad de formación, actualización o perfeccionamiento. Cursos y carreras de post-grado” (Reglamentación de la Carrera Docente, 1997, art. 5, literal c).</p> <p>“Cualquier actividad de formación, actualización y/o perfeccionamiento comprendida en el apartado correspondiente de esta Ordenanza y que tenga relación con las tareas que el docente desempeña en la Universidad o sean de interés de la Institución” (art. 88, literal c).</p>	<p>“Asistir a cursos y actividades de perfeccionamiento profesoral” (Acuerdo 031, art. 46, literal k)</p>	<p>“Seminarios de actualización y cursos de capacitación”, la participación en “Programas de educación continuada” y la “Participación en eventos académicos nacionales o internacionales” (Acuerdo 011 de 2002, art. 48, literales h, i, j);</p>

Dispositivo de ortopedia institucional para el mejoramiento de la labor docente.

Los estatutos prescriben lo relativo a los exigentes y rigurosos procesos de evaluación docente, de cuyos resultados se derivan premios o castigos, reconocimientos o exclusiones. Generalmente, al menos en lo que prescriben los estatutos de las universidades colombianas, los resultados negativos en la evaluación docente conducen a la puesta en funcionamiento de diversos cursos de perfeccionamiento, capacitación o adiestramiento que buscan mejorar, cualificar, optimizar, el ejercicio docente.

UNSL	UD
------	----

<p>Ante DOS (2) evaluaciones consecutivas o alternadas, o UNA (1) prueba de Reválida calificada como insatisfactoria, el docente cesará en sus funciones y el cargo deberá ser llamado a Concurso Abierto. (art. 94)</p> <p>Las Facultades que adopten la Reválida como sistema de evaluación a los 6 (seis) años de efectivizado un cargo, propondrán al Consejo Superior la Reválida de sus Profesores Ordinarios Efectivos, especificando: Nombre del Docente, cargo y dedicación, indicando el Área en que se desempeña (art. 97).</p>	<p>En caso de que un docente de carrera obtenga subsiguientemente por dos periodos académicos una evaluación por debajo del nivel de aceptable (deficiente) “luego de ser notificado de su evaluación entra en periodo de prueba y deberá tomar cursos de capacitación y actualización con el fin de corregir las deficiencias que haya arrojado el proceso de evaluación” (art. 65); asimismo, refiere el estatuto, “El docente que esté en período de prueba, debe realizar un curso de actualización pedagógica, que ofrezca la universidad según su plan de capacitación” (art. 68).</p>
--	--

Responsabilidad y obligación de la institución. La formación docente, aparte de ser una sentida necesidad para los profesores universitarios, se ha constituido en una obligación y en una responsabilidad para la institución educativa, razón por la cual, diversas normativas institucionales prescriben lo relativo a políticas, planes, programas, acciones... de formación, muchas de las cuales se constituyen en estrategias para el mejoramiento de la labor docente:

UNSL	UT	UD
<p>A través de las Facultades y Departamentos, la UNSL, brinda apoyo a todas “las actividades de formación, actualización y perfeccionamiento, que sean consideradas de interés en la Unidad Académica a que pertenece el docente, promoviendo que sean gratuitas para los docentes de la casa o apoyándolos económicamente para que puedan realizarlas de manera que la falta de recursos no</p>	<p>“La Universidad establecerá un programa continuado y secuenciado de perfeccionamiento y actualización pedagógica del profesorado” (Acuerdo 031, art. 48, literal a).</p>	<p>“La Universidad debe implementar los cursos y/o programas, suficientes y necesarios, según los resultados de las evaluaciones, para que los docentes puedan solventar sus falencias técnicas y/o pedagógicas y, de esta manera, contribuir a la cualificación de formación orientada a la excelencia académica. Estos programas</p>

sea un impedimento para que los docentes se formen, actualicen y perfeccionen” (art. 128) ⁷		deben estar considerados en el plan capacitación” (Acuerdo 011, art. 65).
--	--	---

Objeto de la evaluación docente. Las normas prescriben que las actividades de capacitación y perfeccionamiento hacen parte del plan de actividades docentes, en consecuencia deben ser evaluadas.

UD	UT	UNSL
El propósito de la evaluación, señala norma (Acuerdo 011, art. 55) “es el mejoramiento académico de la Universidad y el desarrollo profesional de los docentes”, de manera que “los resultados de la evaluación deben servir de base para la formulación de políticas, planes y programas de desarrollo académico y de capacitación del docente, así como para la inscripción, ascenso y retiro del escalafón (...)”.	Estatuto Docente de la Universidad del Tolima señala “los resultados de las evaluaciones serán tenidos en cuenta para el ingreso a la carrera docente, las promociones en el escalafón, el otorgamiento de comisiones de estudio, estímulos, distinciones, capacitación y para superar las deficiencias detectadas en la evaluación” (art. 39).	En el proceso de evaluación bianual o trianual, se tendrán como elemento de juicio, entre otros, los “Planes Anuales de Actividades (...); el “Apoyo económico recibido para su formación, actualización y perfeccionamiento”, lo cual debe ser “explicitado en los Informes Anuales de Actividades realizadas”; y, la “Oferta de actividades de formación, actualización y perfeccionamiento brindada por la Universidad en el periodo en consideración”. (Reglamentación de la Carrera Docente, 1997, art. 90, literales a, f).

Necesidades de formación de los docentes: “La Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" adopta planes generales de capacitación y de investigación para el docente de carrera, acordes con los planes de desarrollo de la institución y atendiendo las

⁷ “Será preocupación fundamental de cada Departamento apoyar a su personal docente para que inicie o prosiga sus estudios de posgrado, dentro o fuera del ámbito de la Universidad. Además de las actividades internas de perfeccionamiento docente, los Departamentos promoverán y facilitarán la asistencia de los docentes a cursos, seminarios, congresos o actividades similares en el país o el extranjero (art. 129). Para ello, “la Universidad Nacional de San Luis promoverá distintos medios para el perfeccionamiento docente, tanto sistemas de pasantías y visitas de profesores o científicos de otras instituciones, como también el intercambio de información científica y técnica” (art. 130).

necesidades de los docentes y como resultados de las evaluaciones docentes”. Estos planes y programas deben ser presentados al Consejo Superior por el Consejo Académico e “incluirse en el proyecto anual de presupuesto” (art. 128).

Estímulo a la labor docente. Los estatutos docentes de las universidades colombianas analizadas señalan, en diversos apartados, que la formación docente puede ser entendida como un estímulo al desempeño académico y profesional, que puede transformarse en incentivo económicos (puntos salariales y/o de bonificación), reconocimientos públicos (en diversas celebraciones institucionales), concesión de premios a los méritos académico e investigativo y, concesión de comisiones; sobre esto último los estatutos señalan describen con lujo de detalle los procesos a través de los cuales los docentes se hacen acreedores de diversos tipos de licencias (ordinarias o remuneradas) o comisiones (remuneradas⁸ -completas o parciales-, no remuneradas y de estudios):

UD	UT
<p>La aprobación de una comisión de estudios debe hacerse con base en los planes de desarrollo académico de la facultad. Los estudios deben pertenecer al área de desempeño del docente.</p> <p>La comisión de estudios puede ser otorgada una vez el docente haya cumplido el periodo de prueba y por una (1) sola vez para cada nivel de formación universitaria.</p> <p>Los docentes que hayan ingresado a la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” con título de formación avanzada no pueden disfrutar una comisión de estudios para repetir el nivel ya</p>	<p>“De estudios, para recibir formación de postgrado, asistir a cursos y pasantías de capacitación, adiestramiento, actualización o complementación”; “Académicas, que se concederán para realizar tareas de intercambio con otras universidades o entidades, nacionales o extranjeras, y para la prestación de servicios de consultoría y asesoría, a nombre de la Universidad, a entidades de distinta naturaleza” (Acuerdo 031 de 1994, art.</p>

⁸ La comisión es un estímulo exclusivo para los docentes de carrera y se concede cuando “por disposición de autoridad competente ha sido autorizado para: a.) Adelantar estudios de capacitación, perfeccionamiento o especialización en concordancia con los planes de desarrollo académico de la facultad. c.) Asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación que interesen directamente a la Universidad en desarrollo de la función que cumpla el docente y a solicitud del respectivo consejo de facultad”. (art. 91).

Además de la remuneración de las comisiones, los docentes reciben, sobre ellas otros estímulos, según señala la norma (art. 93): “En las comisiones remuneradas para asistencia o participación en eventos tales como congresos, seminarios, cursos cortos u otros, en los cuales los docentes representen a la Universidad, ésta reconoce gastos de viáticos, pasajes, gastos de matrícula, inscripción y seguros médicos, cuando sean indispensables”.

obtenido, o uno de nivel inferior. (art. 95).	66, literales b, c).
---	----------------------

Planes y programas de formación docente. Como consecuencia de las necesidades de formación de los docentes y de haberse constituido en también en responsabilidad y obligación, las instituciones plantean diversas propuestas de formación que hacen parte de las políticas generales y de los planes de acción y desarrollo de la institución en su conjunto y de las diversas unidades académicas a las que se suscriben los docentes.

UNSL	UD
<p>La Reglamentación de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de San Luis conceptúa por “formación, actualización y perfeccionamiento de los docentes” (art. 125):</p> <p>a) La formación y actualización de los conocimientos de su disciplina;</p> <p>b) La capacitación para producir nuevos conocimientos a través de la profundización de los marcos teóricos y metodológicos correspondientes;</p> <p>c) El perfeccionamiento de la práctica educativa;</p> <p>d) El intercambio de experiencias e información con grupos de trabajo de la Universidad u otras instituciones;</p> <p>e) Otras actividades que las Facultades consideren comprendidas dentro de los objetivos del presente artículo.</p>	<p>Los planes de y/o programas de capacitación/formación docente son “el conjunto de actividades que la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” ofrece, directa e indirectamente, a los docentes vinculados a ella con el fin de actualizar los conocimientos y elevar su nivel académico, investigativo y pedagógico, de acuerdo con los planes de desarrollo académico” (art. 98).</p> <p>Los programas de capacitación docente deben considerar los siguientes campos de acción:</p> <p>-Formación de Magísteres y Doctores en campos de la educación, las ciencias básicas y aplicadas (naturales, sociales, humanas) y el arte;</p> <p>-Programas de actualización coherentes con la investigación y la innovación contemporánea en pedagogías y didácticas específicas que permitan la cualificación de la enseñanza de los profesores de la Universidad;</p> <p>-Programas de actualización en teorías y prácticas curriculares; -Programas de actualización en Desarrollo Humano;</p> <p>-Actualización de los profesores en campos propios de los conocimientos que enseñan⁹.</p>

⁹ En consonancia con esa declaración institucional, las Facultades y los programas académicos (proyectos curriculares) de la Universidad Distrital “deben ofrecer un plan permanente de capacitación y actualización para los docentes” asimismo, la institución reconoce y fomenta “La capacitación en

5. Conclusiones

La analítica comparativa realizada sobre los regímenes profesoriales de las Universidades Nacional de San Luis (Argentina), Distrital Francisco José de Caldas (Bogotá-Colombia) y del Tolima (Ibagué-Colombia) mostró diversas condiciones de posibilidad que se ordenan hacia la formación de los docentes en dichas instituciones: desde los rigurosos procesos de inclusión (a las plantas profesoriales); pasando por las confinaciones en determinados lugares de los escalafones docentes (según méritos, experiencia, formación, títulos, producción, investigación); incluyendo las clasificaciones a partir de las tipologías de vinculación contractual; siendo deudores –y a la vez acreedores– de acciones, programas, actividades, de formación; hasta concluir con los ingentes procesos de evaluación que son determinantes de la permanencia o exclusión del sujeto docente en la institución universitaria.

En lo relativo al acceso al sistema educativo universitario que en todos los casos se hace por vía meritocrática, de trasfondo supone una idoneidad para el ejercicio de la labor; esto es, habrá de seleccionarse al mejor profesor para que ocupe la plaza docente que se oferta. En relación con las formas de ingreso a la educación superior, en el caso de Argentina, la figura de profesor auxiliar reviste de por sí, un aprendizaje propedéutico y efectivo en relación con el “oficio docente”, ya que se va incorporando a las dinámicas de su ejercicio en la medida que el novel profesor colabora con profesores más experimentados y se forma a partir de la experiencias de sus colegas.

Si bien la jerarquización de profesores presenta algunas diferencias puntuales entre los casos de Colombia y Argentina, vemos como un profesor de tiempo completo en Argentina, tiene de suyo una dedicación por igual a las actividades propias de la docencia, la investigación y proyección a la comunidad.

programas ofrecidos por otras instituciones nacionales o extranjeras (...), mediante comisiones de estudios remuneradas o no remuneradas (art. 99). La capacitación a que se refiere la norma “debe desarrollarse sobre temas de especialización o mediante trabajos de investigación, y debe corresponderse con los planes generales de desarrollo y capacitación de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”, con el fin de obtener títulos de postgrado o especializaciones progresivas de estudios avanzados. Para efectos del otorgamiento de comisiones de estudio, el Consejo Académico establece programas prioritarios de capacitación de docentes, de acuerdo con las políticas de desarrollo y las recomendaciones del Rector y los Consejos de Facultad” (art. 99).

Las diferencias al interior del escalafón son determinadas en proporción a la dedicación de tiempo y a la responsabilidad institucional de acuerdo a la respectiva modalidad. En el caso de las universidades colombianas, el estatuto docente solo cobija a los profesores denominados de carrera o de planta, quienes son los únicos docentes, a nivel institucional, reconocidos como funcionarios públicos, aspecto que trae de por sí considerables ventajas en relación con los denominados ocasionales.

La evaluación se convirtió, según lo prescriben las normas analizadas, en el mecanismo decisorio de las condiciones docentes, inclusive de las posibilidades de acceso a las acciones (planes, programas, actividades) de formación que las universidades ofrecen a sus docentes; no en vano, transitamos, como lo han señalado algunos teóricos, por los tiempos, los espacios y las instancias de la omnievaluación, que a través de su permanente funcionamiento determina la inclusión, la permanencia o la exclusión de los sujetos, en este caso de los profesores, en las instituciones de educación superior.

Referencias

- Arias, F. (2010). *La emergencia del hombre en la formación de maestros en Colombia*. Manizales, Caldas, Colombia. No publicado
- Comisión Mixta. Asociación Nacional de Facultades de Humanidades y Educación-ANFHE y Consejo Universitario de Ciencias Exactas y Naturales-CUCEN. (7 de abril de 2011). *Lineamientos básicos sobre formación docente de profesores universitarios*. Recuperado el 21 de 05 de 2015, de <http://www.anfhe.org.ar>: http://www.anfhe.org.ar/archivos/lineas_trabajo/documento_comision_mixta%20anfhe-cucen.pdf
- Congreso de Colombia. (29 de diciembre de 1992). Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. . *Diario Oficial No. 40.700*. Bogotá.
- Foucault, M. (2003). *La verdad y las formas jurídicas* (2a. ed.). Barcelona: Gedisa.
- Ministerio de Cultura y Educación. (1980). *Régimen Orgánico para el funcionamiento de las Universidades Nacionales*. Recuperado el 24 de 05 de 2015, de http://repositorio.educacion.gov.ar/dspace/bitstream/handle/123456789/90645/E_L002641.pdf?sequence=1
- Pedranzani, B. (2010). *La Universidad Nacional de San Luis en Prospectiva*. Recuperado el 20 de 05 de 2015, de <http://www.unsl.edu.ar/application/assets/files/Libro2web.pdf>
- Sánchez, T. (2008). *Aproximación a un estudio genealógico de la evaluación educativa en Colombia, segunda mitad del siglo XX*. Manizales-Colombia. No publicado.
- Sánchez, T. (2015). *La evaluación en Colombia: segunda mitad del siglo XX. Esbozo de una genealogía*. Bogotá: Universidad Distrital.
- Sánchez, T., González, H., & Arias, F. y. (31 de 10 de 2014). Proyecto de Investigación. *Análisis descriptiva e interpretativa de la formación docente. Los casos de las*

universidades: Distrital Francisco José de Caldas (Bogotá-Colombia), Nacional de San Luis (San Luis-Argentina) y Universidad del Tolima (Ibagué-Colombia). Bogotá, Colombia: No Publicado.

Universidad del Tolima. (s.f.). *Misión de la Universidad del Tolima*. Recuperado el 21 de 05 de 2015, de <http://www.ut.edu.co/administrativos/index.php/inti/quienes-somos/mision-y-vision>

Universidad del Tolima. Consejo Superior Universitario. (14 de abril de 1994). Estatuto profesoral de la Universidad del Tolima. Acuerdo Número 031 de 1994. Ibagué, Tolima, Colombia. Obtenido de http://www.ut.edu.co/administrativos/images/estatuto_profesoral.pdf

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (s.f.). *Misión*. Recuperado el 30 de septiembre de 2014, de [udistrital.edu.co: http://www.udistrital.edu.co/#/universidad.php](http://www.udistrital.edu.co/#/universidad.php)

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Consejo Superior Universitario. (3 de octubre de 2007). *Acuerdo No. 005 de 2007*. Bogotá, Colombia: Universidad Distrital. Obtenido de http://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_2007-005.pdf

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Consejo Superior Universitario. (15 de noviembre de 2011). *Estatuto del profesor. Acuerdo No. 11 de 2002*. Bogotá, Colombia: Universidad Distrital. Obtenido de http://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_2002-011.pdf

Universidad Nacional de San Luis. Consejo Superior. (11 de julio de 1997). *Ordenanza No. 15. Reglamento del Régimen de Carrera Docente de la Universidad Nacional de San Luis*. Recuperado el 21 de mayo de 2015, de http://humanas.unsl.edu.ar/archivospdf/ord_cs_15_1997.pdf