



MATRIZ DE CONSOLIDACIÓN DE ALTERNATIVAS POR TEMAS DE DISCUSIÓN DEL ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA VIGENTE Y LA PROPUESTA BORRADOR

Apreciado participante.

Esta matriz consolida los resultados de su discusión anterior en las mesas donde fueron priorizados temas de interés que dentro del estatuto vigente y la propuesta borrador son consideradas por el estamento administrativo como importantes sobre las cuales pronunciar y generar propuesta. Esta matriz es insumo de trabajo para el diligenciamiento participativo del instrumento 3 de este proceso denominado planteamiento y acuerdos por temas de interés estamento administrativo. Esta organizado consecutivamente por cada una de las 37 mesas que generaron en el encuentro anterior relatoria. Se acompaña posterior a la matriz del anexo aclaratorio sobre las oficinas que participaron en el primer encuentro con el respectivo consecutivo, fecha y lugar.

Nº	TEMAS DE LAS MESAS CORRESPONDIENTE DOCUMENTOS DE DISCUSIÓN	¿Cuál es el ESTADO ACTUAL del tema priorizado por la mesa (problema) al interior de la Universidad?	¿Qué alternativas (en términos de ajustes del estatuto) propone la mesa para abordar la problemática del tema priorizado?
1	ESTATUTO VIGENTE: DEL PERSONAL UNIVERSITARIO.	La dependencia de nombramiento de los vicerrectores y secretaria general por parte del consejo superior universitario.	Que tenga en cuenta los aspectos que debe contener el estatuto del personal administrativo
		Dentro de la estructura del sistema de planeación se encuentra la planeación académica la cual es función de vicerrectoría académica.	
	PROPIUESTA BORRADOR: ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS	La autoevaluación y acreditación institucional debe depender de la vicerrectoría académica.	
		Debe contemplarse el mecanismo para la verificación de inversión del 2% del presupuesto de funcionamiento para bienestar universitario.	Del régimen del docente en sus aspectos contempla a los docentes occasionales y de cátedra.
		El capítulo no contempla los aspectos que debe contener el estatuto del personal administrativo.	



2	ESTATUTO VIGENTE: DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	No se define las funciones directas que son pertinentes a los trabajadores oficiales (ej. Mantenimiento, jardinería, servicios generales).	Definir cuáles son las funciones de los trabajadores oficiales y que por tanto no competen al personal administrativo
	PROPIUESTA BORRADO: PERSONAL ADMINISTRATIVO	Se debe definir un régimen disciplinario dentro del marco de la autonomía universitaria dentro del marco de la autonomía universitaria (art. 80 estatuto actual).	No eliminar el artículo 80 del estatuto general actual.
3	ESTATUTO VIGENTE: DEL GOBIERNO, DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA	No existe coherencia entre lo plasmado en el estatuto vigente, con respecto a la estructura orgánica de la universidad en lo que concierne a las escuelas – institutos de investigación, centro de investigación, en las estructuras fueran suprimidas.	El consejo superior como máximo organismo debe liderar y proponer estrategias de direccionamiento orientadas a la toma de decisiones con bases en los informes presentados por los diferentes entes de la universidad.
4	BORRADOR: SISTEMA DE GOBIERNO- CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO.	En cuanto a las sedes, el estatuto contempla un director, académico-administrativo. Actualmente esta función está desarrollada por 2 coordinadores. No se conoce los estudios que llevan a la creación de las sedes	
		El consejo superior como máximo organismo solo aprueba o no los actos administrativos.	
		Los miembros del consejo superior que no pertenecen a ningún ente universitario desconocen la realidad de la universidad	
4	PATRIMONIO Y SISTEMA FINANCIERO	Recursos insuficiente enviado por el estado	Unificación de criterios dentro de los ismos estamentos
		Escases de bienes muebles e inmuebles	Simplificar y/o minimizar los procesos administrativos para trámites académicos, investigaciones y de extensión.
		Recursos propios (matrícula – convenio)	Ajustar el patrimonio sistema financiero y análisis real del presupuesto



5	DE LA MISION Y OBJETIVOS DE LA UNIVERSIDAD	<p>La misión de nuestra universidad está bien definida, al igual que los objetivos están bien planteados.</p> <p>Los entes administrativos, docentes y estudiantil debe tener mayor compromiso para su cumplimiento, que no se da por los siguientes causas</p> <p>Interés personal hacia la misión</p> <p>Incumplimiento de las políticas diseñadas para lograrlos</p> <p>Fortalecer la parte investigativa en nuestra región que no permiten el desarrollo en nuestra institución</p> <p>Carencia de responsabilidad social y ambiental</p> <p>Se debe renovar la infraestructura tecnológica de la universidad, para garantizar el servicio a nivel interno y externo de la universidad</p> <p>Falta de apoyo económico por parte del ente gubernamental, que permita cumplir con el mismo de la misión y objetivos de la universidad.</p>	Mejorar la planificación del sistema de académico y administrativo y de funcionamiento U.P
6	CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO	<p>Máximo organismo que toma todas las decisiones de dirección y gobierno de la universidad</p> <p>Cuenta con prácticas propias de un escenario politizado</p>	Que sesiones en la sede principal y con participación de la comunidad universitaria
7	PERSONAL ADMINISTRATIVO	<p>El personal administrativo lo conforma todo el personal vinculado laboralmente a la planta del personal administrativo.</p> <p>El estatuto aplica a: servidores públicos de la carrera administrativa, empleados de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, aspectos que contienen el estatuto personal administrativo</p>	Que el rector no sea elegido por el consejo superior de la terna si no que él tenga mayor votación sean el ganador. Que se integre un administrativo con vos y voto. Que el rector no sea elegido por el consejo superior de la terna si no que él tenga mayor votación sean el ganador.



		<p>El estatuto se debe aplicar a todo personal administrativo que tenga cualquier tipo de vinculación a la universidad.</p>	Bienestar para todo el personal
8	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Vinculación a los empleados de carrera(no hay porque)	Buscar el equilibrio de recursos de acuerdo a la demora de la institución
		Proceso de selección y concurso	Definir carga laboral
		Periodo de prueba e inscripción en el escalafón	Revisar el presupuesto para estas cargas
		Evaluación de méritos	
		Actualmente estos aspectos no se han tenido en cuenta dentro del desarrollo organizacional de la institución	Formación, capacitación e inducción e temas de desarrollo laboral con miras al bienestar social de los servidores públicos.
9	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Actualmente existe 15 personas en carrera administrativa, cosa que no permite el desarrollo de la carrera administrativa ya que están ocupados en su mayoría por posicionales desde el crecimiento de la Universidad (1998) no se ha realizado ningún concurso para ocupar plazas de carreras administrativas, lo cual es una prioridad para cubrir necesidades académicas y administrativas.	Corcuso de carrera interna y las plazas que no se cubran se realizan concurso de carreras abierto
			Experiencia laboral en la institución tener en cuenta para mitigar el impacto económico que genera un cambio de persona no local.
		No se reconoce el nivel de estudios de las personas por fuera de la carrera administrativa siendo una estrategia para la administración para disminuir el costo de la nómina.	Capacitación y estímulos.
10	DEL PERSONAL UNIVERSITARIO	De acuerdo al estado actual se establecen las siguientes observaciones:	
		Artículo 63 literal a: no se define el tipo de vinculación docente	La señalización como estatutos separados debería reorganizarse como reglamento, teniendo en cuenta que la universidad se rige por un estatuto general.
		Artículo 65: falta de reglamentación de los políticos de bienestar universitario institucional	Se deben definir las políticas de bienestar universitario
		Falta de reglamentación administrativa del cual se dé constancia dentro del articulado.	Especificar en cuanto a personal docente el tipo de vinculación.



		Artículo 68: dentro de la normatividad no existe una política de becas que permitan el acceso a la educación superior de las poblaciones menos favorecidas.	
11	DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO	<p>Que se garantice la trasferencia en el proceso de elección del representante de los ex rectores y se realice la publicidad del mismo.</p> <p>Aclaratoria sobre el representante de los derechos académicos</p> <p>Que se incluya un representante con los mismos cualidades de los demás miembros de los empleados administrativos</p> <p>Eliminar el artículo 14 porque vulnera el derecho constitucional a la participación de todos en los mismos derechos.</p> <p>Que el periodo de elección de los representantes ante el consejo superior sea el mismo para el rector</p> <p>Reglamento el comité electoral</p> <p>Parágrafo 1 del artículo 16 que sea un órgano diferente que reglamente por que se presenta conflictos de interés</p> <p>Artículo 17 se deben sacar las funciones académicas para el académico.</p> <p>Literal I eso el rector es quien lo puede realizar debido a que él es el representante legal y delegan en las vicerrectorías</p> <p>Eliminar funciones de consejo académico</p> <p>Deben reglamentar n órgano diferente.</p>	
12	DE LOS VICERRECTORES – DEL SECRETARIO GENERAL	<p>Capítulo V del acuerdo N° 027</p> <p>Dentro del artículo 38 para ejercer el consejo no solo como requisito estaría acreditar 5 años como docente sino también como administrativo</p>	Incluir 5 años de experiencia como docente o administrativo



– DEL VICERRECTOR ADMINISTRATIVO		De las Vicerrectorías	Establecer como vicerrectoría administrativa y no como dirección como aparece actualmente en el estatuto vigente. Incluir la vicerrectoría de interacción social Como propuesta debería existir las siguientes vicerrectorías: Académicas, Administrativas, Financieras, Investigación, E incluir la vicerrectoría de interacción social
13	ORGANOS ADMINISTRATIVOS	Existe una secretaría y tres vicerrectores, consejo facultad, ese es el estado actual Sin embargo se requiere la ampliación de las vicerrectorías pues no son suficientes para el cumplimiento de los objetivos misionales.	Cuatro vicerrectorías (incluir interacción social), Un secretario general, Siete decanos, Consejo de facultad, Comité curriculares, Cifa, Suif, Direcciones (dos), Jefatura, Staff, Los requisitos serán definidos en el manual de funciones y solo serán modificados por el consejo superior
14	DEL ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO	Todos los deberes como administrativo se cumplen	Actualización del estatuto administrativo
		Se vulneran los derechos	Actualización de la planta de personal
		No se cumplen los ascensos por experiencias y nivel educativo	Actualización de la estructura orgánica
		No existen suficiente garantías en la ocupación de un cargo	Actualización del manual de funciones
		No se realizan concursos para ocupar las vacantes de los puestos de carrera administrativa.	Actualización del manual de funciones
15	PERSONAL ADMINISTRATIVO	El articulo 63 y el 65 se contradice a definir los tipos de personal administrativo	Se deben mencionar los administrativos de provisionalidad y periodo porque hacen parte de la planta
		Articulo 68 no existe un plan de capacitación de acuerdo al perfil del trabajador y con la intensidad horaria permanente. No existen políticas de bienestar para los trabajadores no se manejan el sistema de ascenso los estudios de jubilación no se realizan para proveer cargos vacantes.	La universidad debe definir políticas de capacitación, formación y bienestar Estudio de jubilación y ascenso
16	PERSONAL UNIVERSITARIO	No se cumple lo actualmente establecido en la normatividad vigente	No hay propuestas
		No se contempla al personal egresado.	
17	PERSONAL UNIVERSITARIO	No se cumple en lo que corresponde al personal administrativo la dirección de la universidad ha incumplido en su aplicación.	No hay propuestas
18	DE LA CARRERA	Existe el acto administrativo de la carrera administrativa, sin embargo la administración ha hecho caso omiso de su cumplimiento.	Hacer cumplir el acuerdo vigente



ADMINISTRATIVA			
19	DEL ESTATUTO PERSONAL	Se encuentra desactualizada ya que no contempla todo el tipo de vinculación de personal	Vincular a todo el personal y realizar la actualización del estatuto.
		No contempla todo el aspecto del personal	
		Se ha modificado la normatividad externa y se ha negociado	
20	SISTEMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL	Sistema de evaluación y acreditación institucional	Desde una planeación institucional real se puede lograr una gestión efectiva
		Se encuentra en proceso de construcción	
21	PERSONAL ADINISTRATIVO	Estatuto desactualizado	Establecer cumplir políticas institucionales y hacerlas cumplir.
		No se cumple los aspectos vigentes del estatuto	
22	PERSONAL ADINISTRATIVO	La clasificación actual de los empleados no está acorde a funcionamiento actual de la universidad	Socialización de temas y/o necesidades entre los actores
		El nivel de escolaridad no es tenida en cuenta para el mejoramiento de las condiciones laborales	
		No existe un sistema claro de capacitación y estímulos para los empleados según las necesidades para el ejercicio de sus funciones	Mesas de trabajo para alcanzar logros mínimos
		No existe un sistema de estímulos basados en cargos	
		No existe un sistema de evaluación de desempeño	
23	CARRERA ADMINISTRATIVA	Nivel de escolaridad sea tenido en cuenta en la aspiración de mejores condiciones laborales cargos y remuneración, ya que actualmente no se tiene en cuenta	Socialización de temas y/o necesidades entre los actores
		No existe reglamentación clara en la realización u otorgamiento de capacitación y estímulos para los empleados de acuerdo a sus necesidades para el ejercicio de sus funciones.	Mesas de trabajo para alcanzar logros mínimos
		No existe un sistema de estímulos basado en logros	Realización concursos para los cargos



		No existe un sistema de evaluación de desempeño y calificación de los empleados.	
24	ORGANOS ADMINISTRATIVOS	No se determina una problemática dentro de la propuesta	Todo bien, que se acepte la propuesta
25	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Estatuto del personal administrativo	Establecer un comité de vedor de las capacitaciones
		Dentro de la universidad no se está realizando la evaluación de desempeño del personal administrativo.	Aplicar una política de desempeño con estímulos
		Igualmente no se tiene un marco definido para la capacitación de personal en cada una de las áreas de desempeño. No se están asignando los cargos dejados por los empleados de carrera administrativa que se han jubilado.	Real asignación de las funciones con un manual de funciones acorde a cada área de desempeño.
		No se evidencia una política de estímulos clara para los empleados, prácticamente es nula.	
26	PERSONAL ADMINISTRATIVO	No menciona capacidades o tipo de personal universitario que debe tener la institución.	Establecer unos criterios para vinculación de personal mediante procesos de selección
		No califica la forma de vinculación del personal	
		Existe como mucha dispersión con temas, como personal universitario y personal administrativo deben unificarse.	Definición de funciones acordes a la realidad de cada dependencia.
27	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	Algunas ocasiones de abren procesos injustificados y poco veraces	Particularizar el objetivo del régimen disciplinario
		Definición de lapso de tiempo de duración de un proceso	Definiciones más profundas de buen comportamiento, responsabilidad, moralidad, etc.
		Vencimiento de términos en algunos casos	Ley 734 del 2000 adoptar aplicabilidad dentro de este ítem del estatuto.
		No hay una política de prevención de actos de mal comportamiento que acrediten iniciar procesos.	
28	SISTEMA DE GOBIERNO	Se está de acuerdo como se encuentra organizado en el artículo 6, el gobierno y la dirección de la universidad, pero que en el consejo superior se incluya un invitado permanente del estamento administrativo (con voz); que se modifique el sistema integrado de gestión en su aplicabilidad; en el capítulo 7 y 8 de	Debe quedar plasmado en el estatuto que los administrativos tengan oportunidad de obtener cargo de rectoría, siempre y cuando cuenten con el perfil; y nombrar un representante administrativo a los consejos como invitado permanente (con voz)



		acuerdo y que se mantenga la coordinación, en el artículo 9.	
29	PERSONAL ADMINISTRATIVO	El estado actual del estatuto del personal administrativo existen algunos elementos que pueden garantizar la carrera administrativa de los empleados, pero no se está aplicando en totalidad.	Se aplique la carrera administrativa propia tanto para el personal de carrera como provisional y periodo
30	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Planta de personal no actualizada, sin funciones ni requisitos, debido a la carencia de un manual de funciones y requisitos.	Para actualizar una planta real acorde a las necesidades de la UP
		La planta actual no es acorde a la realidad actual de la institución. En especial, la extensión de villa del rosario.	Establecer una planta de acuerdo a la realidad de acorde a su manual de requisitos y funciones.
		La inestabilidad laboral como consecuencia de lo anterior	Consecución de recursos por parte del gobierno nacional para garantizar el sostenimiento a largo tiempo de la planta de personal
		No hay estímulos	Realización de concursos para ocupar cargos
31	CARRERA ADMINISTRATIVA	No se aplica la carrera administrativa propia	Se debe actualizar la reglamentación de la carrera administrativa.
32	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Actualmente existen varios compañeros que han jubilados y estos cargos no han sido suplidos, por el contrario la vacante se pierde y se elimina el cargo.	Promover el cubrimiento de estas vacantes resisando los perfiles y experticias de las funciones, de manera interna logrando ascenso para cubrir estos puestos vacantes que dejen libre los compañeros que se vayan jubilando.
		Se deben ofrecer al personal administrativo de más bajo nivel, oportunidades de ascenso y mejoramiento laboral.	
33	ORGANOS ADMINISTRATIVOS	Vicerrectoría académica: facultades – programas	Incluir interacción social
		Vicerrectoría administrativas y financiera – contraloría	Discriminar mejor las divisiones en la estructura de los órganos administrativos
		Vicerrectoría investigaciones	
		Planeación	
		Bienestar universitario interacción social	
34	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Personal administrativo aprobado por el consejo superior universitario	La universidad de pamplona actualmente no cuenta con el personal administrativo de planta para la ejecución de la diferencia funciones propias de la universidad



			Categorización y restructuración de los perfiles profesionales, de acuerdo a su nivel de estado, experiencia de las personas que se encuentran actualmente vinculadas y en nuevos nombramientos.
35	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Está conformado por personal docente, administrativos y estudiantes. Los estímulos actualmente no son otorgados. Los Docentes actualmente los docentes pueden estar participando en actividades de investigación o interacción social pero deben cumplir con sus horas académicas, sin una dedicación exclusiva a las dos actividades mencionadas anteriormente.	Reconocimiento de todas las prestaciones de ley
36	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Actualmente la problemática visible es a contratación de docentes ocasionales	Reglamentar vinculación de docentes
		La estructura orgánica del personal administrativo no esté bien definido.	Generar estructura orgánica de personal administrativo, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia.
		Acompañamiento a los estudiantes para evitar la deserción	Dar incentivos y fortalecer el programa de bienestar de la UP
37	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Se evidencia un desconocimiento del estatuto, como tal dentro de la comunidad del personal administrativo.	Al momento de reformar el estatuto en su ítem personal administrativo, se puedan tener en cuenta a las personas de contratos, pues el estatuto no contempla a las OPS y en su gran mayoría hay personal de la Universidad de Pamplona contratado bajo esta modalidad.
		No existe claridad en la manera como se rigen el desempeño de las funciones administrativas, por lo que dice que es autónoma con régimen especial y que va de acuerdo a fines de la naturaleza de la UP y el personal administrativo queda en un vaivén, ya que al pedir derechos e igualdad con otros instituciones las respuestas se buscan en los regímenes territoriales o nacionales según convenga	Así mismo el personal de periodo merece una mejor condición laboral y salarios acordes con sus responsabilidades asignadas.



GUÍA DE TRABAJO
Trazabilidad del proceso participativo ronda 1. Estamento administrativo Universidad de Pamplona

Nº	FECHA	LUGAR	OFICINA PARTICIPANTE DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO
1	1 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	VICERRECTORÍA ACADÉMICA (BIBLIOTECA, REGISTRO Y CONTROL, BIENESTAR UNIVERSITARIO, UETIC)
2	1 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
3	1 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
4	2 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
5	2 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
6	2 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
7	2 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
8	2 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
9	2 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
10	3 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA (PAGADURÍA, PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD, TALENTO HUMANO, ALMACÉN, CONTRATACIÓN Y RECURSOS FÍSICOS)
11	3 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
12	3 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
13	3 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
14	3 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
15	3 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
16	6 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	SECRETARIA GENERAL, JURÍDICA, OFICINA DE PLANEACIÓN Y PRENSA
17	6 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
18	6 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
19	6 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
20	6 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
21	6 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
22	7 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	SIG, CONTROL INTERNO DE GESTIÓN Y CONTROL DISCIPLINARIO Y LABORATORIOS
23	7 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	



CONSULTORÍA COLABORATIVA Y DE RECURSO. ASISTENCIA TÉCNICA A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA BASE METODOLÓGICA
PARA EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL ACUERDO No.027 DEL 25 DE ABRIL DE 2002, ESTATUTO GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.



24	7 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
25	7 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
26	7 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
27	7 DE JULIO DE 2015	SALON ROJO UNIVERSDIAD DE PAMPLONA	
28	8 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
29	8 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	VILLA DEL ROSARIO
30	8 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
31	8 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
32	13 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
33	13 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
34	13 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	IPS Y VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES
35	13 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
36	13 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
37	13 DE JULIO DE 2015	SEDE DE VILLA DEL ROSARIO, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	