

OBSERVACIONES SOBRE LA PROPUESTA DE UN NUEVO ESTATUTO

DOCENTE

Lisímaco Parra
Vicerrector Académico
Universidad Nacional de Colombia

I. Introducción

En sesión del Consejo Superior Universitario del mes de mayo de 2004, el Rector de la Universidad Nacional de Colombia presentó la propuesta de un nuevo estatuto docente, con el fin de someterla a la consideración tanto del mismo Consejo como de la comunidad universitaria en general. El borrador presentado era ya el fruto de muchas horas de discusión por parte de un equipo redactor coordinado por la Vicerrectoría Académica, y también ya había sido discutido con algunos destacados profesores de la Universidad, así como con el equipo de la Rectoría.

Con miras a garantizar las posibilidades de una discusión más amplia, sin la limitación de los tiempos estatutarios previstos para este tipo de iniciativas, el Rector decidió retirar las propuestas de estatuto general y docente. Desde entonces se ha aprovechado intensamente esta circunstancia, y el nuevo borrador que ahora se presenta a la consideración del Consejo Superior es su resultado.

Ya desde antes de la presentación del primer documento ante el CSU, la Vicerrectoría Académica adelantó una serie de reuniones en las que se convocó a todos los profesores de las sedes de Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira. En la sede de Bogotá, dichas reuniones se realizaron por facultades, e incluso por unidades académicas más pequeñas cuando éstas así lo solicitaron (Conservatorio de Música, Maestría en Historia y Teoría de la Arquitectura, Departamento de Filosofía). En estas 15 reuniones, cada una de las cuales tuvo una duración mínima de dos horas, el objetivo fue presentar la propuesta, absolver malentendidos y acoger críticas y sugerencias para afinarla.

Adicionalmente, sea porque le fueran enviados directamente o no, la Vicerrectoría Académica tuvo conocimiento de diversos pronunciamientos, documentos o cartas sobre el tema. Los enumero a continuación: Observaciones del Profesor William Sarache (Director Académico, Manizales), 18 de marzo; Comentarios de la Profesora Olga Restrepo (Ciencias Humanas, Bogotá), del 23 de marzo; Comentarios del Profesor Fernando Cubides (Iepri), 23 de marzo; Comentarios del Profesor Jorge Mejía (Facultad de Ciencias, Medellín), 26 de marzo; Carta del 2 de abril del Profesor Juan Manuel Arteaga (Facultad de Medicina, Bogotá); Carta del 12 de abril de la Profesora Juanita Barbosa (Facultad de Artes, Bogotá); Observaciones del Profesor V.M. Gómez (Facultad de Ciencias Humanas, Bogotá), 23 de mayo; Comentarios de los Profesores del Departamento de Lingüística (Facultad de

Ciencias Humanas, Bogotá) 28 de junio Opiniones del Profesor Guillermo Rodríguez Blanco (Facultad de Ciencias, Bogotá), 29 de junio; Carta del 29 de Junio del Profesor Alberto Saldarriaga (Facultad de Artes, Bogotá); Carta del 1 de Julio del Profesor Félix Humberto Soriano Méndez (Facultad de Ciencias, Bogotá); Carta del profesor Ignacio Mantilla. (Facultad de Ciencias, Julio 1); Comentarios del Profesor Paul Bromberg (Facultad de Artes, Bogotá), s.f.; Apuntes críticos del Seminario Permanente sobre la Universidad (Sede Bogotá), 11 de agosto; “¿Qué profesores queremos? Reflexiones sobre la propuesta de Estatuto de Personal Académico” del Profesor José Daniel Muñoz (Facultad de Ciencias, Bogotá) en Apuntes Universitarios, Apun, 25 de agosto; “Reformar por Reformar?” del Profesor Carlos López Tascón (Pensionado) en Apuntes Universitarios, Apun, 25 de agosto; Observaciones de algunos profesores de la Facultad de Ciencias-Bogotá, presentado por el profesor Jairo Roa Rojas el 17 de agosto; Carta del Profesor Guillermo Maya (Facultad de Ciencias Humanas, Medellín), 31 de agosto; Propuestas de los profesores del Instituto de Investigaciones Estéticas, presentadas por su directora Martha Rodríguez (Septiembre 13); Sugerencias del Consejo de la Sede Manizales, presentadas por el profesor William Sarache, Director Académico (22 de septiembre); Documento del profesor Fernando Montenegro Lizarralde, Decano Facultad de Artes. (Septiembre 27) Carta con comentarios del profesor Jaime Gallego Arbeláez. Decano Facultad de Medicina. (Octubre 6); Comentarios del Departamento de la Ocupación Humana. Facultad de Medicina. S.f.; Consideraciones acerca del nuevo proyecto de Estatuto de Personal Académico, Profesores Facultad de Medicina (s.f.); Comentarios de la profesora Olga Restrepo (Ciencias Humanas, Bogotá).S.f; Observaciones de los profesores del Conservatorio de Música, presentadas por su Directora, Carmen Barbosa Luna. (Agosto 3); Observaciones de los profesores del Conservatorio de Música, presentadas por su Director, Mario Sarmiento Rodríguez. (Septiembre 20); Derecho de petición enviado por el profesor Fabián Parada. Facultad de Ciencias, Bogotá. (Septiembre 27 de 2004).

El presente escrito quiere ser un balance general de estos 8 meses de intensa y muy variada discusión. En ocasiones no resultó fácil discernir el “contenido” interesante que podría estarse ocultando bajo “formas” expresivas no siempre las más adecuadas. Sin embargo, y dejando de lado los inevitables lugares comunes y una que otra injuria, hemos intentado considerar todos los aportes que nos han llegado. Lo anterior no quiere decir que pretendamos haber logrado un “consenso”, ni que todas las observaciones hayan sido incorporadas al texto. Lo primero es poco frecuente en nuestra Institución, además de que elevarlo a requisito o ideal para cualquier propuesta equivaldría a condenarnos a la inacción. En cuanto a lo segundo, ello simplemente convertiría a la propuesta en una incoherente colcha de retazos. Nos parece que una discusión será fecunda no tanto cuando concluya en la unanimidad, sino principalmente cuando permita a los interlocutores una comprensión más cabal de la complejidad de los problemas abordados. Sin lugar a dudas, éste ha sido el caso.

Como resultado del proceso anteriormente descrito, presentamos ahora una segunda “edición” corregida –a veces aumentada y otras disminuida- de la propuesta. Esta breve reseña quiere explicar mejor algunos aspectos centrales que vienen ya desde la versión original, y que a juzgar por las discusiones mantenidas, no siempre fueron bien comprendidos. Como ya se insinuaba arriba, la objeción rotunda y sin matices, tan cara a

los numerosos agelastas de nuestra Institución, nos ha obligado a aclarar o precisar la necesidad y los alcances de la reforma propuesta. Pero también quisiéramos dar cuenta en este escrito de las correcciones o rectificaciones introducidas. Hemos de reconocer que las formas humorísticas, por cierto que hartas más escasas entre nosotros, han tenido efectos persuasivos más contundentes a la hora de introducir modificaciones a la propuesta original.

II. ¿Por qué un nuevo Estatuto Docente?

Ésta es, sin lugar a dudas, la primera cuestión que debe ser absuelta, y que en el curso de las discusiones llevadas a cabo se ha planteado repetidas veces y bajo diversas formas. Hay quienes consideran la propuesta de un nuevo estatuto docente como nacida de una irreprimible y vanidosa inclinación, propia de la actual Dirección de la Universidad, a sumir a la Universidad en un estado de “interinidad estatutaria”. Veleidades vanguardistas le harían creer que su administración sólo pasará a la historia si niega radicalmente el pasado, contentándose con alguna vaga improvisación de lo que lo reemplazaría.

Otros han visto la propuesta como ingenua expresión de ese “espíritu santanderista” de los colombianos, que lo reforma todo en las leyes sin que por ello la realidad cambie tan siquiera un ápice. A ellos se suman quienes, con magnanimidad llena de condescendencia, no dejan de recordar a los proponentes que estamos en Cundinamarca y no en Dinamarca. Algunos más se preguntan por la razón de ser de un nuevo estatuto cuando el actual (Acuerdo 035 de 2002) lleva tan poco tiempo de vigencia, no ha sido del todo reglamentado, y mucho menos puede haber sido evaluado. El proceso de “parto” del actual estatuto – recuérdese que con éste se quiso adecuar la reglamentación de la Universidad a la Ley 30 del 92 y al Decreto 1210 del 93- sería prueba no de descuidada parsimonia sino del infinito cuidado institucional a la hora de adoptar sus reglamentaciones. Frente a esto la actual propuesta no puede aparecer sino como crasa improvisación.

Todos los anteriores matices convergen, hacen fuerte –sea lógica, sea retóricamente- a la objeción y exigen una respuesta que voy a desglosar en dos aspectos.

1.1. Los profesores con título de doctorado.

Es conocida la importancia que la actual dirección de la Universidad concede a los estudios doctorales dentro de la misma. La “universidad investigativa”, pero incluso en nuestros días ya la simple universidad “a secas”, resultan impensables sin una oferta sólida de programas de doctorado. Hoy por hoy, estos constituyen el ciclo final de la formación básica universitaria, y a diferencia de lo que ocurría hasta hace tan sólo unos pocos lustros, el doctorado ya no se entiende como la *culminación* de una carrera académica, sino como uno de los *prerrequisitos* para su *comienzo*.

La solidez de una oferta de programas de doctorado está en relación directa con el número de docentes que hayan obtenido tal título, y que efectivamente dediquen buena parte de su

trabajo a este nivel de la formación universitaria. Esto ha sido suficientemente comprendido por las instituciones universitarias de calidad, y para no referirnos a las universidades de Europa o de los Estados Unidos, ni tampoco a las principales universidades latinoamericanas, bástenos con mencionar a algunas colombianas. La Universidad de los Andes, en Bogotá, exige el título de doctorado como requisito para la vinculación a la carrera docente; en la actualidad, el 40% de sus profesores tiene doctorado. El 30% de los profesores de la Universidad del Norte en Barranquilla, o el 28% de la Universidad de Antioquia en Medellín, está en las mismas condiciones. Para la Universidad Nacional de Colombia, los cálculos más optimistas arrojan un 14% de profesores con doctorado. Además, de ese 14%, sólo un 30% está efectivamente involucrado en tareas propias de los programas de doctorado ofrecidos por la Universidad.

Aunque todavía incipiente, la tendencia a nivel nacional es clara y aparentemente irreversible. En este contexto, nuestro desfase y nuestro desaprovechamiento del escaso recurso doctoral resultan preocupantes. Naturalmente que, por lo menos hasta la fecha, no podemos imputarlos al Acuerdo 035 de 2002. Pero resulta significativo que aunque dicho Acuerdo no prohíba el título de doctorado para nuestros docentes, tampoco llegue a contemplarlo como requisito *sine qua non* **para ninguna** de las categorías que constituyen la carrera docente. Es claro que, en términos realistas y acaso también jurídicos, no podría hacerlo. En efecto, mal podría exigirse por decreto que de manera inmediata, o incluso dentro de un lapso temporal determinado, profesores **ya** vinculados a la carrera docente bajo condiciones determinadas, hubiesen de obtener el correspondiente título. ¿Se requiere de alguna evaluación que confirme los anteriores asertos?

Uno de los aspectos más importantes de la propuesta de nuevo estatuto consiste, precisamente, en la exigencia del título de doctorado ya desde de la categoría de profesor asistente, para quienes se vinculen a la carrera **a partir de la eventual aprobación de dicho estatuto**. No se nos escapan posibles dificultades de orden administrativo –por lo demás no tan abrumadoras- que entonces se derivarían de la coexistencia de dos estatutos docentes. Sin embargo, y como ya se ha insinuado, su fusión no parece posible: en efecto, no es viable exigir a los profesores asistentes, asociados o titulares ya vinculados bajo el 035, el título de doctorado tal como lo requeriría el nuevo estatuto.

Es cierto que institucionalmente se pueden, y se deben, apoyar y fomentar las iniciativas individuales de aquellos profesores ya vinculados y que, mediante el disfrute de la comisión de estudios, estén dispuestos a obtener su título de doctor. Dentro de este grupo, objeto de particular atención deben ser quienes todavía estén en condiciones de prestar servicios a la Universidad por un largo período.

Por otra parte, y para mayor efectividad en el uso de este recurso, son precisas algunas reformas en su reglamentación, algunas de ellas ya en curso: considero excesivo el tiempo mínimo de servicio establecido por el 035 como requisito para la concesión de comisión de estudios, y me resulta acertada la propuesta de disminución de la póliza de garantía por concepto de comisión actualmente en curso. Así mismo es preciso continuar con el proyecto que en el presente adelanta la ORI, y que busca coordinar e informar mejor

acerca de los convenios interuniversitarios existentes, así como de las posibilidades de becas que complementarían a la comisión de estudios y que actualmente son subutilizadas por nuestros profesores. Finalmente, podría pensarse en un programa especial para aprendizaje de idiomas extranjeros dirigido a docentes empeñados en la realización de estudios doctorales en el exterior.

Sin embargo, pese a los mejoramientos que pueden y deben hacerse, es realista pensar que por esta vía la Universidad **no obtendrá** un incremento sustancial y rápido del número de sus profesores con doctorado. Así pues, si por una parte no es viable exigir el título a quienes ya están vinculados bajo el 035, por otra sería irresponsable no exigirlo a quienes en adelante hayan de vincularse.

En el contexto de la dualidad de estatutos también se ha objetado la “inequidad” que implicarían las exigencias del proyecto propuesto y que no están contempladas en la reglamentación vigente. Los nuevos docentes estarían “sobrecargados” frente a los ritmos más “cómodos” de los antiguos. Al respecto pueden responderse dos cosas. La primera de ellas es que, como puede verse en la segunda versión de la propuesta de estatuto, se han corregido aquellos requerimientos que en el transcurso de las discusiones han llegado a demostrarse como excesivos, impracticables o poco pertinentes; así sucede, por ejemplo, con el número mínimo de horas de docencia presencial, o con los puntajes por productividad académica y otros requisitos que llegaron a proponerse en el borrador presentado para efectos de permanencia en la carrera docente o de promoción dentro de la misma.

Pero igualmente importante es tener en cuenta que la propuesta de nuevo estatuto se da en un contexto de “relevo generacional”, y que el perfil de los docentes que se vincularían bajo la nueva normatividad no coincide en todo con el actualmente existente. Buena parte de la reglamentación propuesta está pensada para docentes jóvenes, que acaban de obtener su título de doctorado, todavía entrenados en una muy buena disciplina de trabajo, acostumbrados a altos índices de productividad, y que en todo ello encuentran el ritmo cotidiano normal de la vida académica. Una reglamentación adecuada será aquella que promueva la prosecución de tal ritmo, para cuyos resultados se contemplan, naturalmente, los beneficios –también económicos- correspondientes. Si existe inequidad, ella debería corregirse más bien en la otra balanza.

Así pues, y a falta de propuestas convincentes alternativas, el menos malo de los inconvenientes será afrontar las dificultades administrativas que puedan derivarse de la coexistencia temporal de los dos estatutos.

1.2. La concepción de la “carrera docente”.

La picaresca interna de nuestra institución ha acuñado un dicho según el cual, salvo que se incurra en la crasa inasistencia a clases, ganar un concurso docente en la Universidad es garantizar por anticipado la jubilación. Las estadísticas respaldan el acierto del humor: desde el año 2000, en todas las sedes de la Universidad, no se renovó el contrato tan sólo a

8 docentes. Aunque en términos generales la calidad de los profesores pueda ser buena, también es conocido y reconocido el hecho que los actuales mecanismos de evaluación docente son extremadamente deficientes. En general, son inanes. En estas condiciones, la noción de “carrera docente” se desvirtúa y se convierte en un simple flujo temporal, sin períodos nítidamente caracterizados por las exigencias que plantean. Por lo demás, allí donde no existen exigencias mal podría hablarse de su cumplimiento o incumplimiento, y menos aun de las consecuencias que de ello pudieran derivarse. Sistemas de evaluación deficientes dicen mucho acerca de la concepción que se tiene de la “carrera” docente. Si no existen etapas claramente demarcadas, con niveles de exigencia mínimos y claramente establecidos, y con consecuencias para su cumplimiento o incumplimiento, la “carrera” se convierte en un simple transcurrir del tiempo.

Anteriormente he mencionado el hecho de que el Acuerdo 035 no contempla la posesión del título de doctorado como requisito para ninguna de las categorías del escalafón docente. La propuesta de estatuto invierte los términos: su no posesión, siempre y cuando esté acompañada de óptimas condiciones académicas adicionales, se convierte en hecho posible pero excepcional.

Tanto por la manera de entenderlos, como por el tipo de requisitos planteados, la propuesta de estatuto se distingue sustancialmente del Acuerdo 035. Así, al comienzo de la carrera, para las dos primeras etapas del docente investigador (profesor auxiliar de dedicación exclusiva, profesor asistente de dedicación exclusiva), la promoción es condición para la permanencia en la carrera docente. Por otra parte, la promoción y la permanencia dependen de un trabajo continuo, acumulable y cuantitativamente evaluable. De esta manera, no se exigen trabajos específicos con miras a la promoción, pero tampoco es posible permanecer indefinidamente en la carrera docente sin presentar producción alguna.

La legalidad vigente restringe al año de prueba el período de que dispone la Universidad para conocer las capacidades de quien aspira a ingresar a su carrera docente. La reglamentación propuesta intenta superar esta limitación al condicionar la permanencia a niveles de productividad determinados, cuyo incremento obligatorio alcanza su tope al finalizar la segunda etapa de la carrera (promoción de profesor asistente de dedicación exclusiva a profesor asociado de dedicación exclusiva). A partir de allí, la obligatoriedad se reduce a mantener niveles de producción ya alcanzados (posibilidad de permanencia sin plazo en la categoría de profesor asociado de dedicación exclusiva), y su incremento es voluntario (promoción de profesor asociado de dedicación exclusiva a profesor titular de dedicación exclusiva). En otras palabras, la productividad y su incremento están previstos por el nuevo estatuto no a la manera de lo que los expertos en organismos vivos llaman “exponencial” y que harían del docente investigador una víctima destinada a reventarse en determinado momento de su carrera, sino a la del tipo “logístico” que establece las cimas de crecimiento que han de ser seguidas luego por períodos de productividad estable.

Así pues, pretender la fusión del Acuerdo 035 con la nueva propuesta, o, lo que es lo mismo, plantear la superfluidad de un nuevo estatuto dado que bastaría con introducir

algunas modificaciones en el actual, es simplemente demostrar que no se ha leído, o no se lo ha hecho atentamente, la propuesta presentada. Por desgracia, mucha de la “espuma” de la actual discusión tiene allí su origen.

Se nos ha objetado que ni el estatuto vigente, ni el propuesto, definen con claridad el significado de los conceptos (Instructor/Profesor asistente o asociado, Profesor Titular, Profesor Auxiliar) que nombran a las diferentes categorías. Por lo que a la presente propuesta atañe puede decirse lo siguiente: todos estos nombres son los mandados por el Decreto 1210, que tampoco los define aunque los establece como los propios para las categorías docentes. Por nuestra parte los acogemos, sin pretensión de definirlos mayor a la de caracterizarlos con los requisitos que los acompañan en la propuesta. De estos requisitos habría que decir que van en obligatorio orden ascendente, de cuyo cumplimiento depende la permanencia en la carrera docente. Al alcanzar un punto determinado, el mínimo exigido se estabiliza y el incremento se vuelve voluntario. La titularidad aparece como el culmen de una carrera, acreedora a la máxima estabilidad dado que puede exhibir índices de producción acumulada altos, así como prometer razonablemente una continuidad en los mismos. Por lo demás, se concibe al Profesor Titular como apoyo y punto de referencia de sus colegas en las categorías iniciales.

- III. Acerca de los puntos por productividad académica exigidos para permanencia o promoción en la carrera docente

De la primera versión de la propuesta, uno de los puntos que más discusión suscitó es el de la exigencia de puntajes mínimos por productividad académica para efectos de promoción y/o de permanencia en la carrera docente. Según el espíritu de esta prescripción, no ha de resultar desatinado pedir de profesores de dedicación exclusiva la promoción obligatoria en las dos primeras etapas de la carrera docente, y para la cual sería requisito un puntaje mínimo por producción académica. La discusión ha demostrado que para estipular tal mínimo es preciso tener en cuenta las especificidades de las áreas, e incluso de las subáreas. Para poner un ejemplo, la investigación y las publicaciones tienen características y ritmos distintos en botánica o en matemáticas. En consecuencia, la propuesta inicial ha sido modificada tal como a continuación se describe.

Para períodos de dos años, el Consejo Académico determinará, según las áreas y subáreas que estime pertinentes, los puntajes de producción académica mínimos que tenga que acreditar el docente que durante dicho período deba promoverse o aspire a la renovación de su nombramiento. Para la determinación de estos mínimos, el Consejo establecerá el promedio de puntos de quienes hayan producido en el área en cuestión durante el período inmediatamente anterior. Dicho promedio constituirá la base mínima exigible durante el período siguiente, aunque el Consejo puede tomar en consideración factores adicionales para su determinación.

Así mismo, y a diferencia del primer borrador, dentro de la nueva propuesta se establece que sólo un mínimo del 70% de la productividad exigida ha de haber sido obtenida como puntaje salarial. Ello quiere decir que se abre la posibilidad para que un 30% sea acreditado por concepto de bonificación, lo que diversifica las modalidades bajo las cuales puede cumplirse el requisito.

La anterior propuesta conserva la exigencia de un criterio numérico mínimo, pero atiende a la especificidad de las áreas, diversifica las modalidades para su cumplimiento y plantea al Consejo Académico la necesidad de estar evaluando periódicamente la situación de la productividad académica dentro de la Universidad, así como las políticas que asuma para promoverla.

Una vez garantizados índices razonables pero efectivamente reales de productividad académica, podría responderse, al menos parcialmente, a la objeción que vaticina el fracaso de una propuesta como la presente, que aunque exigente supuestamente no estaría acompañada de la remuneración económica correspondiente. El que no estemos proponiendo un alza salarial no impide que encontremos inadecuadas ciertas restricciones impuestas por el Decreto 1279. Así, por ejemplo, el peso salarial del título de doctorado debería ser por lo menos equivalente al que otorga a los estudios de pregrado, y las diferencias de puntaje entre las distintas categorías tendrían que ser más reales que simbólicas. Por otra parte, una carrera docente exigente debería garantizar a los docentes estándares de remuneración comparables a los de otras ramas del sector público. Todo esto ha de ser transformado. No obstante, entre tanto sería preciso tener en cuenta que, para el caso de la propuesta del nuevo estatuto docente, estamos pensando en profesores con doctorado, de dedicación exclusiva, y con índices mínimos de productividad continua que habrían de redundar en incrementos salariales también continuos. Así pues, si el balance general no es el mejor, también dista mucho de ser despreciable.

IV. Acerca del requisito del PhD o Doctorado equivalente

Aunque un propósito central de esta propuesta estatutaria es dotar a la Universidad de un cuerpo docente con formación universitaria del nivel de doctorado, la reflexión motivada por las visitas a las diferentes unidades académicas nos lleva a la conclusión de que tal exigencia no siempre resulta pertinente (por ejemplo, en casos como los de la interpretación musical, o la pintura), o es de casi imposible cumplimiento en las condiciones actuales, o tiene sustitutos adecuados (algunas, y no todas, especialidades médicas).

En las anteriores circunstancias la nueva propuesta induce a una reflexión a fondo al respecto por parte de la comunidad universitaria, al establecer una reglamentación específica que el Consejo Académico presentaría al Consejo Superior Universitario. Ella debería contemplar las áreas en las que la exigencia del título de doctorado es plenamente pertinente, así como aquellas en donde no lo es. Para éstas últimas se deberán establecer las exigencias sustitutivas.

V. Acerca del mínimo de horas en docencia presencial

La determinación de un mínimo de horas de docencia presencial también ha sido objeto de discusión y polémica. Dentro de las razones para incluirlo en la propuesta figuran las siguientes: curiosamente existen dentro de la Universidad muchos profesores que no dictan clases por estar dedicados exclusivamente a la investigación. También existen profesores con muy buena preparación académica, pero que no aprecian la docencia en pregrado. A los primeros es preciso hacerles caer en la cuenta de que pese a la importancia decisiva de la investigación, la función misional primordial de una Universidad es la docencia, y todo docente debe impartirla regularmente. Así mismo, e incluso reconociendo ritmos en ocasiones distintos, sería preciso revisar aquella concepción que quiere hacer incompatibles docencia e investigación. Al segundo grupo de colegas habría que pedirle revisar su

miopía, a efectos de que reconozca la vital importancia que representan los pregrados para el futuro de su propia comunidad científica o profesional.

Para ambos grupos estaba pensada la exigencia de una docencia directa mínima e ineludible. Sin negar que en ocasiones la docencia y la investigación tienen ritmos y exigencias en diferentes, no por ello hay que pensarlas como mutuamente excluyentes. Con todo, la determinación de un mínimo preciso de horas no resultaba conveniente si se tiene en cuenta la diversidad de modalidades docentes entre las distintas facultades, e incluso en el interior de una misma facultad. La modificación introducida alude entonces a la necesidad de oferta constante de cursos, en pregrado y en postgrado, por parte de todos los docentes.

VI. Acerca de la “extensión” de la jornada laboral.

También ha suscitado controversia la afirmación contenida en el primer borrador y que a la letra dice: “los horarios de los profesores de dedicación exclusiva serán determinados por la Dirección Académica de la Sede, o quien haga sus veces, de acuerdo con criterios de racionalización de los recursos, en el horario laboral de 6.00 a.m. a 10.00 p.m., según la Sede”

Al respecto es preciso tener en cuenta varios factores. En primer lugar, es un hecho suficientemente conocido que en un alto porcentaje nuestra población estudiantil debe trabajar a la par que realiza sus estudios. En segundo lugar, también es conocida, aunque tal vez no “reconocida”, la subutilización de la planta física de la Universidad. Aunque en algunas sedes el fenómeno no es tan dramático, en el caso de Bogotá el desaprovechamiento de las instalaciones entre 6 y 8 de la mañana, o entre 6 y 10 de la noche es casi total. Finalmente, téngase en cuenta que, en el nuevo estatuto, la exigencia mencionada estaría afectando a profesores de *dedicación exclusiva* a la Universidad.

Es preciso reconocer la inadecuación de la formulación de la exigencia, si con ella con ella se hubiese dado a entender que la jornada laboral de un profesor de dedicación exclusiva va de las 6 a.m. a las 10 p.m. Esto no sólo sería ilegal, sino ante todo absurdo.

La nueva formulación atribuye a la política que deben formular las direcciones académicas la manera como cada sede ha de lograr el máximo aprovechamiento de sus recursos.

VII. Acerca de la concepción de la “cátedra”

La figura del “profesor de cátedra” ó “catedrático” no es nueva en la Universidad, e incluso puede decirse que en algunas facultades ha sido correctamente implementada. Con todo, acerca de ella existen incomprensiones que pueden desvirtuar su sentido y sus alcances. Así por ejemplo, en ocasiones se (mal)entiende la dedicación de cátedra como un primer peldaño dentro de la carrera docente, y cuya meta sería la codiciada dedicación de tiempo completo; o como un “escampadero”, mientras se encuentra una ocupación mejor remunerada.

Nada de lo anterior tiene que ver con la figura tal y como se la entiende en la propuesta de nuevo estatuto. Aquí, la categoría del “catedrático” adquiere una significación pedagógica e institucional estratégica. En efecto, aunque con excepciones, en las últimas décadas la

Universidad parece haber descuidado sus relaciones con el mundo laboral. En estas condiciones, lo que en la propuesta de estatuto significa la figura del profesor catedrático es más bien un ambicioso plan de trabajo institucional que conscientemente se propone reconstruir, en todos los ámbitos, dichas relaciones.

Con la inevitable ligereza que en ocasiones acompaña a estas discusiones, se ha pretendido descubrir en la propuesta estatutaria una degradación del profesor catedrático, a quien no se le exigirían mayores requisitos, ni se le ofrecería la estabilidad de una carga mínima por siempre predeterminada, y a quien caprichosamente se impediría el camino de la “promoción” a la dedicación exclusiva.

Una correcta lectura de la propuesta implica distinguir claramente los **perfiles** de las dos dedicaciones que constituyen la carrera docente, y que no son en todo intercambiables precisamente porque sus funciones son distintas. No se trata pues de que, comparado con el docente de dedicación exclusiva, en el catedrático se hayan “relajado” las exigencias por tratarse de un docente de “segunda categoría”. Lo que aquí sucede es que del catedrático se espera algo distinto a lo que se define como propio del profesor investigador de dedicación exclusiva, mas no por ello menos importante, ni menos exigente. Del primero se esperan la pericia propia de un desempeño profesional destacado, y la capacidad para comunicarla a sus estudiantes. Se lo supone cabal y exitosamente comprometido con el mundo laboral, para lo que no resulta necesaria ni imprescindible la actividad investigativa, ni tampoco los requisitos de la misma. Pero incluso si se tratara de un investigador destacado, pero que no estuviera interesado en una vinculación mayor con la Universidad, el diseño flexible de esta categoría permite su inclusión dentro de la planta docente. En cualquiera de los casos se requiere, eso sí, de habilidad y vocación pedagógicas.

La nueva versión hace aún más flexible la jornada laboral de los docentes catedráticos, con el fin de facilitar al máximo su vinculación a la Universidad, atendiendo a sus previsibles y múltiples compromisos laborales. En consecuencia, se prevé una posible descarga académica (obviamente sin remuneración) de hasta por dos semestres, si ella está adecuadamente justificada. Pero también exige de los catedráticos, y les reconoce, un tiempo mínimo de dedicación a los estudiantes, diferente al de la docencia estricta. Finalmente, y con respecto al primer borrador, se dobla el tiempo previsto para el acceso a la titularidad, lo que también ocurre con los profesores de dedicación exclusiva.

VIII. Acerca de la significación del concepto “Dedicación Exclusiva”

Con motivo de las discusiones sobre la propuesta estatutaria han salido a flote algunas limitaciones importantes en la manera como tanto el Acuerdo 035 como el primer borrador entienden el concepto de “dedicación exclusiva”. En la actualidad, esta dedicación restringe toda posibilidad de remuneración por actividades tales como conferencias, dictámenes periciales, jurados, curadurías, etc., con lo que se empobrece notable e innecesariamente un necesario contacto con el mundo extrauniversitario.

Por otra parte, existe legislación específica en algunas áreas (ciencias de la salud), cuyas características tendrían que ser incorporadas a una nueva definición de la “dedicación exclusiva”. Finalmente, el tema se liga inextricablemente con las políticas que la Universidad adopte en temas tan cruciales como el de la extensión. Por las anteriores razones, a la comisión redactora de este segundo borrador le ha parecido que éste es también un tema que amerita reglamentación específica, que atienda a las circunstancias particulares de las áreas, pero que al mismo tiempo respete el espíritu del estatuto que, al no contemplar el recurso a la dedicación de tiempo completo, busca fortalecer un núcleo de profesores exclusivamente dedicados a la Universidad.

IX. Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva, Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva y Política de Concursos Docentes.

Paulatina y crecientemente, la provisión de cargos por concurso se ha visto afectada por una perjudicial visión inmediatista y de corto plazo. Movidos por la urgencia de las demandas docentes del día, los Departamentos convocan concursos para plazas docentes cuyos perfiles no contemplan, o lo hacen pero de manera simplemente opcional, la exigencia de una formación universitaria completa. Por otra parte, y pese a que el Acuerdo 035 establece como excepcional la vinculación de Instructores Asociados, es decir de profesionales no ya sin doctorado sino sin título de postgrado alguno, las presiones en sentido contrario son frecuentes, dándose incluso el caso de convocatorias irregulares que ignoran lo prescrito por dicho Acuerdo.

En la anterior situación convergen varias causas. Para neutralizar su efecto, ante todo es preciso reconocerlas de manera diferenciada. Así por ejemplo, para algunas áreas no resultan pertinentes algunas exigencias: en un concurso docente para el campo de la interpretación musical más vale acreditar experiencia que título de doctorado. En otros casos bien puede suceder que, pese a que el requerimiento de título de doctorado resulte pertinente, la oferta de posibles docentes con tal característica sea todavía muy reducida, tal como sucede en algunos campos de la arquitectura. También es preciso considerar campos como el de la medicina humana, en donde el requisito del doctorado puede en ocasiones homologarse con algunas especialidades que se caracterizan por tener niveles de exigencia superiores incluso a las de los estudios doctorales.

Junto a las anteriores causas, pueden distinguirse otras, no menos eficientes pero de naturaleza distinta. Ellas provienen de acendrados hábitos institucionales, dentro de los cuales nos movemos cómodamente, y cuya transformación puede ser incómoda pero no imposible. En efecto, es la costumbre la que nos dice que, después de todo, podemos funcionar relativamente bien, tal como lo hemos hecho por años, sin que para ello requiramos de una planta docente con formación universitaria completa. Así mismo, podríamos señalar nuestra inexperiencia institucional a la hora de convocar concursos realmente abiertos y públicos, con amplia difusión nacional e internacional, y encaminados a reclutar docentes con excelentes calidades docentes e investigativas. El que no sepamos

llegar a estos candidatos no debería confundirnos al punto de hacernos afirmar que ellos no existen.

Frente a tan compleja y problemática situación, la propuesta de un nuevo estatuto docente quiere ofrecer un conjunto de instrumentos que permitan atacarla desde diversos flancos, y que implican una transformación con respecto a usos y expectativas más o menos tradicionales de la Institución. En efecto, un parecer más o menos conciente y más o menos compartido entre nosotros, ha sido el considerar como “normal” que quien ingresa a la carrera docente haya de recurrir a las facilidades que ella ofrece para culminar su formación universitaria. Esto implica que el acceso a la carrera suela darse principalmente en sus niveles iniciales (instructores asistente o asociado), y que se mire con extrañeza a quienes ya en la actualidad ingresan directamente a niveles más avanzados (profesores asistente y asociado). Las condiciones estatutarias actuales prácticamente impiden el ingreso directo a la categoría de profesores titular. Es cierto que las extrañezas pueden resultar justificadas si se comparan largas trayectorias dentro de la Universidad con las laxitudes permitidas por la normatividad vigente. Con todo, frente a requisitos exigentes la mera antigüedad no debería otorgar prioridad alguna.

Tanto la letra como el espíritu de la normatividad propuesta permiten el ingreso a la carrera docente en **cualquiera** de sus categorías, dependiendo la correspondiente clasificación de la experiencia calificada y de los méritos académicos presentados. Así mismo, puede afirmarse que es intención de la propuesta estatutaria presentada el que se establezca como nivel ordinario mínimo de ingreso el de la categoría de Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva, cuyo requisito central, a diferencia del Acuerdo 035, es la posesión del título de doctorado.

En ese contexto debe ser entendida la nueva categoría de Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva. Aunque está contemplada por el Decreto 1210, el Acuerdo 035 no recurre a ella. En principio podría afirmarse que sustituye a las categorías de Instructor Asistente y Asociado. Su definición en la propuesta estatutaria implica no obstante importantes diferencias con respecto a los usos que actualmente se asocian con nuestros instructores.

Anteriormente he afirmado que, además de las tradiciones ideológicas, o de la escasez en la oferta, son las urgencias docentes del presente docente las que determinan el recurso –si no nominal, sí real¹- a convocatorias docentes finalmente destinadas a la contratación de instructores, o de profesores asistentes sin título de doctorado. Sin embargo, frente a tales razones más valdría recurrir a un uso provisional, pero más intensivo, de los docentes temporales².

¹ Nótese que para las convocatorias a cargos docentes realizadas por algunas universidades privadas del país, el requisito del título de doctorado es considerado como “indispensable”. En nuestro caso, con contadas excepciones, seguimos prefiriendo el eufemísticamente elusivo y realmente inoperante adjetivo de “preferible”.

² Las restricciones actualmente vigentes tanto para la remuneración como para la continuidad de la contratación, han desprestigiado el recurso a esta modalidad de docentes. La corrección de estas deficiencias,

En la propuesta del nuevo estatuto, la vinculación de Profesores Asistentes de Dedicación Exclusiva deja de concebirse como la “usual”, y también como el recurso para hacer frente a las urgencias docentes inmediatas. Al establecerse la obligatoriedad de iniciar en tiempos precisos los estudios de doctorado, los Departamentos convocantes han de ser concientes de que, al menos durante los tiempos previstos para la comisión de estudios, no podrán contar con este recurso docente. Se aclara así el significado que la propuesta concede a la categoría de Profesor Auxiliar: se trata de un recurso de la Universidad, que debe ser empleado estratégicamente para la formación de docentes en áreas que se consideren prioritarias y para las cuales no exista realmente una oferta suficiente y de óptima calidad.

X. Nombramiento por llamamiento especial

Tradicionalmente, sea en términos de prestigio, de remuneración económica, o de las ventajas que representa una comunidad académica y científica mínimamente consolidada, la Universidad Nacional apenas si tuvo competencia a la hora de reclutar a sus profesores. Sin embargo, el crecimiento y consolidación recientes de instituciones de educación superior públicas y privadas alteran esta situación de privilegio, y obligan a la Institución a adaptarse a las nuevas condiciones de competencia.

El caso más frecuente es el de quien por estar interesado en formar parte de la Universidad como docente, se someta a los concursos diseñados por ésta para tal efecto. Éste ha sido, y mientras la Institución goce de prestigio tiene que seguir siendo, el principal camino de ingreso. No obstante, también resulta posible que en algunos casos excepcionales la anterior relación se invierta, es decir, que en principio sea la Universidad quien esté particularmente interesada en la vinculación de un potencial docente, y ello en virtud de sus calidades y experiencia académicas excepcionales. Si para tales casos el procedimiento institucional fuese el mismo que se prevé para los casos ordinarios, nos arriesgamos a perder un académico de calidades sobresalientes.

La figura de “nombramiento por llamamiento especial” dota a la Universidad del procedimiento adecuado para estas situaciones. Se trata por lo demás de un camino de ingreso contemplado por universidades de mucha tradición y prestigio. Previo control interno que garantice las calidades académicas excepcionales del candidato a tal llamamiento (*intuitu personae*), la Universidad puede expresarle su interés y su invitación a que se vincule a ella, sólo en las categorías superiores del escalafón docente (Profesor Asociado o Titular). Esta restricción, que se constituye en condición necesaria más no suficiente para el ingreso mediante esta modalidad, exige que el candidato acredite condiciones equivalentes a las establecidas para dichas categorías.

en la que actualmente se trabaja, pueden restituirle su dignidad, conservando no obstante su carácter de recurso “temporal” y provisional.

XI. Las figuras de las pasantías postdoctorales y de los profesores adjuntos

Tanto para el relevo generacional como para la provisión normal de cargos es preciso recurrir a modalidades que faciliten el ingreso de docentes con excelentes calidades académicas e investigativas, que ya hayan obtenido su doctorado en otra universidad. Puede suceder que muchos de ellos no conozcan suficientemente a la Universidad, o que la Universidad no los conozca a ellos suficientemente. Mediante la figura de pasantías postdoctorales, sin que medie concurso y sin que ingresen a la carrera docente, la Universidad puede vincular hasta por un año a personas con tales calidades. Durante este tiempo podría lograrse el conocimiento mutuo. Posteriormente, y mediante concurso, el pasante postdoctoral podría vincularse a la planta docente. Esta modalidad se incorpora a la segunda versión de la propuesta de estatuto docente, y se acoge de esta manera una prometedora sugerencia planteada por algunos profesores durante el proceso de discusión.

Por recomendación de varios profesores se reintroduce la figura de profesor adjunto, contemplada en el Acuerdo 035, y a la cual se recurre frecuentemente y para provecho de nuestra vida académica.

XII. Políticas de distribución de planta docente y concursos: ¿centralismo?

En las discusiones acerca del nuevo estatuto docente se ha expresado la inquietud según la cual muchas de sus propuestas apuntan a una excesiva centralización tanto en la distribución de la planta docente, como en la política de concursos. Tal centralización iría en detrimento de la autonomía de las facultades. El tema es complejo y amerita su desglose.

En lo que se refiere a los criterios generales de distribución de la planta docente, el articulado de la propuesta es claro al reconocer la competencia última en el Consejo Superior Universitario, como máxima instancia de gobierno de la Institución que es. El Rector puede proponerle políticas al Consejo, y también puede recibir del mismo delegación ejecutiva al respecto. De no ser así, difícilmente pueden enfrentarse situaciones de inmovilismo, de inequidad y de falta de iniciativa ya padecidas por la Institución.

A título de ejemplo, basten las siguientes ilustraciones. La planta docente de la Universidad está compuesta por 3129 docentes de carrera. En la actualidad, 300 de estos cupos están vacantes. En términos generales, y admitiendo las consabidas excepciones, puede afirmarse que esta anomalía no es nueva, ni reciente y que con el paso del tiempo tiende a incrementarse. En términos generales, puede pues afirmarse que las Facultades no han sabido llenar dichas plazas, cuyo número dista mucho de ser despreciable, y que todas las explicaciones que al respecto puedan ofrecerse no disminuyen el riesgo de perderlas.

Ahora bien, si se perdieran ello no sería por su superfluidad. De manera insistente, y con acerbo probatorio estadístico suficiente, sedes como la de Manizales se quejan de la sobrecarga a que se ven sometidos sus docentes, mientras que otras sedes se dan el lujo de

exhibir niveles escandalosos en sus vacantes. La misma situación puede repetirse entre facultades, o entre programas dentro de una misma facultad, sin que existan mecanismos idóneos para su corrección.

Es de desear que en el inmediato futuro la creación de nuevos y necesarios programas curriculares y de investigación surja de la iniciativa de las facultades. Muchos de ellos habrán de ser interdisciplinarios, implicando así a diversos departamentos y facultades. Al proponer instituciones como la de la doble adscripción y al explicitar las facultades propias de las instancias directivas –y no de mera “coordinación”- de la Universidad, el nuevo estatuto busca facilitar estos procesos, neutralizando el celo previsible y excesivo con el que las distintas unidades buscan proteger un patrimonio que, antes que a ellos, pertenece a la Universidad y a la sociedad.

Es un hecho que la “descentralización” ha implicado entre nosotros una pérdida de perspectiva y de iniciativa institucionales. Pero por otra parte, resultaría ingenuo creer honestamente que en una institución con el grado de complejidad de la nuestra, cualquiera de sus autoridades pueda inducir transformaciones al abrigo de toda discusión y de toda reflexión, guiada únicamente por su arbitrio. La discusión que se ha llevado a cabo a propósito de la actual propuesta y de la cual surge esta segunda versión es un buen ejemplo que desmiente tan socorridos como injustificados lugares comunes.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

**ACUERDO NÚMERO DE 2.004
(Acta del de)**

“Por el cual se adopta el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia”

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
en ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y considerando que

La Universidad Nacional de Colombia debe velar porque los niveles de formación y desempeño de su personal académico sean acordes con las exigencias del desarrollo científico, tecnológico, artístico e intelectual contemporáneo y que debe ofrecer las posibilidades para realizar una carrera académica rigurosa, con etapas y exigencias claramente demarcadas, basada en la excelencia académica, y cumplidos los debates reglamentarios

ACUERDA :

**CAPÍTULO I
ASPECTOS GENERALES**

ARTÍCULO 1. Campo de Aplicación. El presente Acuerdo se aplicará al personal académico que se vincule mediante cualquiera de las modalidades previstas en él o reingrese a la Universidad Nacional de Colombia a partir de la fecha de su expedición. El personal académico vinculado con anterioridad seguirá rigiéndose por el Acuerdo 035 de 2002 del C.S.U., y por las reglamentaciones que sobre él se expidan.

Parágrafo. El personal académico vinculado con anterioridad a la vigencia del presente Estatuto podrá acogerse a él, siempre y cuando cumpla con todos y cada uno de los requisitos en él establecidos.

ARTÍCULO 2. Objetivo. El objetivo del presente Estatuto es dotar a la Universidad de instrumentos para la selección, incorporación, promoción, desvinculación y otras situaciones administrativas de su personal académico que contribuyan a obtener para éste niveles de excelencia en su formación y producción académica.

ARTÍCULO 3. Personal Académico. Para el ejercicio de las actividades de docencia en pregrado, postgrado y programas universitarios de formación profesional temprana, de investigación, de extensión, de creación e interpretación artística y de gestión académica el personal académico de la Universidad estará conformado por profesores universitarios de carrera, según categorías que se regulan en el presente Estatuto, y por personal académico no perteneciente a la carrera profesoral universitaria, en las modalidades de Expertos, Profesores Visitantes, Profesores Especiales, Profesores Adjuntos, Pasantes Posdoctorales y Docentes Temporales.

ARTÍCULO 4. Planta de Cargos. El Consejo Superior Universitario, a propuesta del Rector y con el concepto previo del Consejo Académico, establecerá la planta global del personal académico y asignará, suprimirá o modificará los cargos que corresponden a cada Facultad, conforme al Plan de Desarrollo de la Universidad.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Consejo Superior Universitario podrá delegar en el Rector las adiciones, supresiones o modificaciones de los cargos de las plantas de personal académico de las Facultades.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Podrán existir traslados entre los diferentes Departamentos, Facultades y Sedes.

CAPÍTULO II CARRERA PROFESORAL

ARTÍCULO 5. Definición. La carrera profesoral universitaria es un sistema regulador de la incorporación, permanencia, formación, promoción o desvinculación del personal académico para el cumplimiento de los fines propios de la Universidad.

Además de quienes conforman la carrera profesoral, el cuerpo docente incluye personal académico en las modalidades de Expertos, Profesores Visitantes, Profesores Especiales, Profesores Adjuntos, Pasantes Posdoctorales y Docentes Temporales.

ARTÍCULO 6. Régimen Especial de Carrera. El régimen especial de carrera del personal académico comprende los aspectos y procesos contenidos en el Régimen Especial de la Universidad. Al personal académico de carrera que se vincule a la Universidad a partir de la vigencia del presente Estatuto le son aplicables, en lo pertinente, las normas contenidas en la Constitución Política y en las disposiciones legales, el Decreto Extraordinario 1210 de 1993, los estatutos y reglamentos de la Universidad, y las disposiciones del presente Estatuto.

ARTÍCULO 7. Categorías del Personal Académico. En concordancia con el Decreto 1210 de 1993, se establecen las siguientes categorías como propias de la carrera docente:

Profesor Auxiliar
Profesor Asistente
Profesor Asociado
Profesor Titular

ARTÍCULO 8. Dedicación de tiempo según Categoría. El personal docente de carrera desarrollará su programa de trabajo de acuerdo con las siguientes intensidades horarias:

1. Profesor Titular de Dedicación Exclusiva: 44 horas semanales.
2. Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva: 44 horas semanales.
3. Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva: 44 horas semanales.
4. Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva: 44 horas semanales.
5. Profesor Titular de Cátedra: hasta 21 horas semanales.
6. Profesor Asociado de Cátedra: hasta 21 horas semanales.

Parágrafo 1. El Director del Departamento al que esté adscrito el profesor asociado o titular de cátedra definirá cada semestre la intensidad horaria semanal de su jornada laboral. Para ello deberá tomar en consideración las necesidades docentes, las disponibilidades del personal académico y de puntos de planta correspondiente. El catedrático, asociado o titular, por razones debidamente justificadas y con concepto del Director del Departamento, podrá solicitar ante el Consejo de Facultad una descarga docente total sin remuneración hasta por dos semestres lectivos consecutivos. Este tiempo no le será acumulable para ningún efecto. El reconocimiento salarial de los catedráticos dependerá de las horas semestralmente asignadas, dentro de las cuales deberá contemplarse un tiempo dedicado a la atención a estudiantes. La remuneración mínima de los profesores de cátedra siempre deberá ser suficiente para cumplir con los requisitos de pago de salud y pensión.

Parágrafo 2. Todo profesor de dedicación exclusiva deberá ofrecer constantemente cursos en pregrado y postgrado, dentro de los horarios establecidos por la respectiva Dirección Académica de la Sede, o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 9. Equivalencias en Puntos. Para efectos de la planta de cargos, se establecen las siguientes equivalencias en puntos:

- Un cargo de dedicación exclusiva: 1.2 puntos de la planta.
- Un suplemento salarial: 0.2 puntos de la planta

- Tres horas de cátedra 0.1 puntos de planta

Parágrafo. Para el tiempo en que se desempeñe un cargo de dirección académico administrativa se podrá asignar un suplemento salarial, siempre y cuando exista disponibilidad en la planta. El Profesor Auxiliar y el Profesor Asistente no podrán acceder a estos cargos.

ARTÍCULO 10. El ingreso. El ingreso a la planta de personal académico de carrera se hará mediante concurso abierto y público, el cual podrá ser ordinario o especial; por nombramiento por llamamiento especial, o por reingreso.

1. **Concurso ordinario:** Se realiza en virtud de convocatoria dispuesta por el Rector o su delegado, previa recomendación del respectivo Consejo de Facultad, y por solicitud del Departamento. Todo el proceso del concurso estará bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica, y deberá garantizar objetividad, igualdad y transparencia. Está inhabilitado para participar en un concurso abierto y público quien esté sancionado por la Universidad, o quien ya esté vinculado a la carrera docente, o quien esté en período de prueba. Podrá participar quien ya haya estado vinculado a la planta docente de la Universidad y voluntariamente se haya retirado. En caso de que este aspirante sea ganador del concurso, la Dirección Nacional de Personal, de acuerdo con los requisitos establecidos por el presente Estatuto, definirá su vinculación a alguna de las categorías de la carrera docente tal como éste las define. Mediante esta modalidad se podrá acceder a todas las categorías. Con todo, el acceso a la categoría de Profesor Titular de Dedicación Exclusiva o de Cátedra dependerá de la aprobación del Consejo Superior Universitario.
2. **Concurso especial:** El Rector, con previa autorización del Consejo Superior Universitario y por razones estratégicas de política académica, podrá diseñar, reglamentar y convocar un Concurso Abierto y Público Especial para la provisión de cargos de carrera.
3. **Nombramiento por Llamamiento Especial:** En casos excepcionales (*intuitu personae*), es decir, de académicos con reconocida trayectoria docente e investigativa de cuya vinculación se pueda demostrar que representa un beneficio significativo para la Universidad. Los Departamentos, Centros, Institutos, Facultades o la Rectoría podrán presentar ante el Consejo Superior Universitario su candidatura, que de ser aprobada permitiría la vinculación del candidato a los niveles de Profesor Asociado o Titular de Dedicación Exclusiva o de Cátedra. Los proponentes deberán asegurarse de que los candidatos cumplan con los requisitos para tales categorías. En caso de que el candidato no posea el título requerido, los proponentes podrán pedir excepción a este requisito justificada por la significación de su trayectoria y de su producción académica. Antes de proceder a su designación, el Consejo Superior Universitario evaluará las calidades que ameritan

este procedimiento extraordinario y autorizará o desautorizará explícitamente el nombramiento.

4. **Reingreso:** Podrá solicitarlo quien haya estado vinculado a la carrera docente de la Universidad y cumpla con los requisitos establecidos por el presente Estatuto para las categorías de Profesor Asociado o Profesor Titular, siempre y cuando no haya sido desvinculado en virtud de decisión disciplinaria o jurisdiccional. Se requiere de la aprobación previa del respectivo Consejo de Facultad y verificación de la disponibilidad de puntos de la planta de cargos. Reingresará a la carrera docente sin necesidad de período de prueba.

Parágrafo. Los nombramientos en virtud de los cuales se provean cargos en cualquiera de las modalidades de que trata este Artículo se harán mediante actos dictados por el Rector o su delegado. La provisión requiere solicitud previa del respectivo Consejo de Facultad siempre y cuando existan razones académicas justificativas y medie concepto previo favorable de la Dirección Académica de Sede o de la instancia que haga sus veces. En el caso de la provisión como resultado de un concurso ordinario o especial, la solicitud de nombramiento se hará con base en el Acta de los resultados del concurso.

ARTÍCULO 11. Procedimiento del Concurso ordinario. Los concursos ordinarios para la provisión de un cargo de la planta docente se ceñirán a las siguientes reglas:

1. Los concursos de que trata el presente Artículo serán administrados por la Vicerrectoría Académica con el apoyo del Departamento que los haya solicitado.
2. Para garantizar la transparencia desde su convocatoria hasta su culminación, todas las etapas del concurso deberán estar disponibles “*en línea*” para el público.
3. En coordinación con la Vicerrectoría Académica, cada Sede definirá dos fechas al año en las que se realizarán todas las convocatorias a concursos ordinarios.
4. Los Consejos de Facultad propondrán a la Vicerrectoría de Sede, o a la instancia que haga sus veces, para cada concurso, el perfil del cargo y el Reglamento Interno del Jurado. Se entiende por perfil del cargo la definición del área de conocimiento, la categoría, y los respectivos requisitos académicos y profesionales que deben reunir quienes aspiren al mismo, de acuerdo con el presente Estatuto y la normatividad vigente. Asimismo, propondrán la reglamentación interna que regirá el trabajo del Jurado para cada concurso. Por tal se entiende la especificación de la manera como asignarán los puntajes tomando en consideración como mínimo: hoja de vida, prueba de competencias, entrevista, conocimiento de idioma diferente a la lengua materna, ponderando estos factores en función de su pertinencia para la categoría para la que se solicita el respectivo concurso.

Es responsabilidad de la respectiva Dirección Académica velar porque el perfil y el reglamento interno propuestos sean consistentes entre sí, y se ajusten a los requisitos establecidos por el presente Estatuto y a las políticas académicas generales tanto de la Universidad como de la respectiva Sede. Aprobados el perfil y el reglamento del respectivo concurso por la Vicerrectoría de Sede, o por la instancia que haga sus veces, ésta solicitará al Vicerrector Académico su inclusión dentro de la convocatoria general.

5. Con el fin de garantizar su adecuada difusión, así como para facilitar la participación de un amplio número de aspirantes, los concursos deberán ser convocados mínimo seis meses antes de su realización. Junto con los perfiles de los cargos y los respectivos reglamentos internos de los jurados, la unidad proponente deberá estipular los medios concretos que serán empleados para la difusión de la convocatoria, los cuales deberán garantizar cobertura nacional e internacional (verbigracia medios de comunicación escrita de amplia cobertura, revistas especializadas, páginas electrónicas, etc.). Tanto la Dirección Académica como la Vicerrectoría de Sede deberán aprobar explícitamente la estrategia de difusión propuesta y velar por su estricto cumplimiento.

6. Con respecto al título de postgrado cuando éste sea requerido, se podrá admitir provisionalmente el acta de grado o una certificación equivalente, pero quien fuere seleccionado y nombrado deberá aportar el título formal legalmente válido en Colombia antes de concluir su segundo año de labores en la Universidad Nacional de Colombia. El anterior plazo podrá ser prorrogado por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje en los casos de aquellas instituciones de reconocida importancia en donde los trámites de expedición de títulos demanden tiempos mayores.

Para el caso de los concursantes residentes en el exterior, la documentación se podrá recibir por medios electrónicos legalmente aceptados. La prueba de competencias y la entrevista podrán realizarse por medios electrónicos idóneos (por ejemplo, teleconferencia), y estarán abiertas a los profesores que deseen asistir a ellas.

7. Para cada concurso se designará un Jurado, que se regirá por el reglamento interno del concurso, y que como mínimo estará conformado de la siguiente manera: tres profesores nombrados por el respectivo Consejo de Facultad, uno de los cuales debe ser externo al Departamento que solicita el concurso. En todos los casos deben ser Profesores Asociados o Titulares de la Universidad Nacional de Colombia. El Consejo de Facultad podrá configurar un jurado más amplio, y en este caso su constitución y procedimiento deberán quedar contemplados en la propuesta de Reglamento Interno del concurso.
8. El jurado elaborará un informe de los resultados del concurso, el cual deberá contener la propuesta de un ganador y ser presentado al Consejo de Facultad. El

Consejo hará público el resultado del concurso y dará un plazo de cinco (5) días hábiles para eventuales reclamaciones, las cuales serán resueltas por el mismo y el Vicerrector Académico o su delegado. El Consejo velará porque el concurso se ajuste a los principios de transparencia, objetividad y debido proceso, pero no podrá modificar ni corregir su resultado. Si detectase alguna irregularidad, dará inmediato aviso al Vicerrector Académico, quien tomará las medidas pertinentes e informará al respecto al Consejo Académico.

9. Al solicitar el nombramiento con el cual concluye el concurso, el Consejo de Facultad solicitará a la Dirección Nacional de Personal la asignación de puntos y la homologación a una de las categorías de la carrera docente y al Rector o a su delegado el nombramiento del ganador.
10. El concurso concluye con el nombramiento del seleccionado, o con la declaratoria de desierto, o con la invalidación total o parcial del proceso surtido por violación de las normas legales o las normas del presente Estatuto u otras internas de la Universidad. Corresponde al Rector o a su delegado expedir el acto conclusivo. Contra este acto solamente procede el recurso de reposición, con el cual se agota la vía gubernativa.

ARTÍCULO 12. Período de Prueba. El nombramiento para provisión de un cargo académico en las modalidades de concurso ordinario, concurso especial y nombramiento por llamamiento especial, se hará por un período de prueba de un (1) año calendario a partir de la fecha de posesión. Durante este período de prueba el nombrado no pertenece a la carrera profesoral universitaria. El período de prueba se rige por las siguientes normas:

1. El personal académico en período de prueba en cargos de dedicación exclusiva cumplirá de manera obligatoria con las funciones de docencia e investigación, o de interpretación y creación artística cuando éste sea el caso.
2. Las actividades académicas del docente en período de prueba serán objeto de acompañamiento, seguimiento y evaluación por parte de un Comité Tutorial conformado por el Director del respectivo Departamento y dos miembros del personal académico con categoría de Profesor Asociado o Profesor Titular de Dedicación Exclusiva, o Profesor Especial, designados por el Consejo de Facultad.
3. Durante el período de prueba no se podrá modificar la homologación de categoría.
4. Durante el período de prueba y para las categorías de Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular, de dedicación exclusiva, podrán concederse Comisiones de Servicios por un tiempo acumulado máximo de treinta (30) días calendario en el año, sin detrimento de su actividad docente.

5. Al finalizar el período de prueba, el Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva que no se encuentre ya formalmente inscrito en un programa de Ph.D. o Doctorado equivalente deberá haber presentado un plan conducente a la obtención de tales títulos aprobado por el Comité Tutorial de que trata el numeral 2, como requisito para ingresar a la carrera docente.
6. Al concluir los primeros nueve (9) meses de vinculación del docente, el Consejo de Facultad iniciará obligatoriamente el proceso de evaluación, según el programa semestral de trabajo, teniendo en cuenta los informes del Comité Tutorial y la evaluación de los estudiantes, en armonía con el presente Acuerdo y las reglamentaciones vigentes sobre evaluación. El resultado de la evaluación será notificado al profesor por el respectivo Consejo dentro de los primeros quince (15) días calendario del décimo mes de vinculación.
7. Para el caso de los profesores vinculados mediante la modalidad de Nombramiento por Llamamiento Especial, el Consejo Superior Universitario designará una comisión encargada de la evaluación su período de prueba. Tal comisión trabajará según los plazos establecidos en el anterior numeral.
8. Concluido el período de prueba, el docente tendrá derecho a ingresar a la carrera profesoral universitaria, siempre y cuando su evaluación haya sido aprobatoria. En tal evento el Consejo de Facultad solicitará al Rector o su delegado la expedición del acto administrativo de incorporación.
9. En caso de que el resultado de la evaluación sea reprobatorio, el Rector, o su delegado, producirá el acto administrativo en virtud del cual dispondrá que al concluir el período de prueba el docente terminará su vinculación con la Universidad, no ingresará a la carrera profesoral universitaria y quedará inhabilitado para presentarse a un nuevo concurso por el término de dos (2) años a partir de la ejecutoria del acto. La decisión será notificada en los términos del Código Contencioso Administrativo y contra ella sólo procederá el recurso de reposición. El acto administrativo que disponga el no ingreso a la carrera deberá ser expedido a más tardar veinte (20) días calendario antes de la terminación del período. En caso de que no se expida este acto dentro del término señalado, se entenderá el período de prueba como prolongado automáticamente por tres meses más. El Vicerrector de Sede o quien haga sus veces solicitará de inmediato la investigación disciplinaria para determinar la responsabilidad administrativa por la tardanza en la solicitud del trámite y procederá a subsanar la irregularidad dentro del plazo fijado.
10. El periodo de prueba se tendrá en cuenta como tiempo de servicios para efectos de promoción y demás fines legales y reglamentarios.

Parágrafo. El Consejo Superior Universitario señalará las áreas o subáreas académicas en las que, para efectos de inclusión, permanencia o promoción en una categoría, no resulte pertinente, de manera provisional o permanente, la exigencia del Ph.D. o doctorado equivalente mencionada en el numeral 5 del presente artículo. Así mismo establecerá el requisito que sustituya tal exigencia. Este parágrafo vale para todos los artículos del presente Estatuto en los que resulte pertinente su aplicación.

ARTÍCULO 13. Ingreso a la Carrera Profesional Universitaria. El ingreso a la carrera profesoral se producirá mediante acto administrativo y posesión. En virtud del acto de ingreso el docente adquiere el carácter de empleado público docente de régimen especial y asume la responsabilidad de ejercer las funciones de docencia universitaria en pregrado y postgrado, producción académica (investigación, interpretación o creación artística) extensión y, eventualmente, de dirección o gestión académica, de conformidad con la naturaleza, fines y normas internas de la Universidad.

Todo docente será adscrito a un Departamento y por ende a una Facultad. Los docentes de dedicación exclusiva podrán tener una segunda adscripción en otro Departamento. Con el fin de promover y facilitar el desarrollo de programas y proyectos interdisciplinarios, investigativos o de extensión, los docentes podrán vincularse a Centros o Institutos, hasta por el período de su nombramiento, y según las exigencias del proyecto en cuestión. Para todos los efectos administrativos el docente conservará su adscripción en el Departamento al que ingresó originalmente. Los Consejos de Facultad concernidos decidirán acerca de las solicitudes de doble adscripción y de vinculación.

ARTÍCULO 14. Requisitos para Inclusión, Permanencia y Promoción en una Categoría de Carrera Profesoral. Los requisitos para acceder a cada categoría son los siguientes:

I. Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva:

1. Inclusión en la categoría:

- a) Haber sido seleccionado mediante concurso y haber concluido satisfactoriamente el período de prueba.
- b) Poseer título de Maestría o haber concluido estudios doctorales teniendo pendiente únicamente la tesis.

2. Permanencia:

- a) Pasado el período de prueba, el nombramiento se hará por un período de dos (2) años renovables hasta dos veces, siempre y cuando al finalizar el período de prueba el profesor esté matriculado en un programa conducente a Ph.D. o Doctorado equivalente, según reglamento que se expida para el efecto. En este caso, el docente podrá disfrutar

inmediatamente de correspondiente comisión de estudios. En caso contrario, y si la evaluación del año de prueba fuese positiva, el nombramiento podrá ser por un período de (1) año. Si al finalizar dicho año no hubiese cumplido con este requisito, se entenderá que el nombramiento no se renueva y que el docente queda fuera de la carrera profesoral. En todos los demás casos, la renovación de nombramiento de que aquí se trata, dependerá de que la evaluación del docente sea satisfactoria. La Facultad velará porque la evaluación y la comunicación de resultados se realicen en tiempo oportuno.

- b) El tiempo máximo de permanencia en esta categoría es de siete (7) años incluido el período de prueba.

3. Promoción:

- a) Junto con el año de prueba, como requisito para la promoción el docente deberá acreditar el título de Ph.D. o Doctorado equivalente.

II. Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva:

1. Inclusión en la categoría:

- a) Haber sido seleccionado mediante concurso y haber concluido satisfactoriamente el período de prueba, o haber sido promovido de Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva.
- b) Poseer título de Ph.D. o Doctorado equivalente.

2. Permanencia:

- a) Vincularse a un proyecto de investigación debidamente reconocido por la Universidad o proponer un nuevo proyecto de investigación..
- b) Mantener una oferta dinámica de cursos en pregrado y postgrado en consonancia con las necesidades docentes de la Facultad y de la Universidad.
- c) El tiempo de permanencia en esta categoría es de cinco (5) años incluido el período de prueba. Para quienes ingresan por promoción a esta categoría, el nombramiento será por cinco (5) años, y para quienes ingresen por concurso será de cuatro (4) años después del período de prueba.
- d) Al finalizar el tiempo de permanencia en esta categoría, y según los resultados de la evaluación, el Profesor Asistente de Dedicación

Exclusiva deberá iniciar el proceso de promoción a Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva.

3. Promoción.

- a) Obtener una evaluación integral satisfactoria de su desempeño académico, según los criterios que se establecen en el Artículo 15 del presente Estatuto. La Facultad velará por que la evaluación y la comunicación de resultados se realicen en tiempo oportuno. Al finalizar el tiempo de permanencia en esta categoría y según los resultados de la evaluación, el Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva deberá cumplir con los requisitos de inclusión en la categoría de Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva e iniciará el proceso de promoción; en caso contrario, saldrá de la carrera docente.
- b) El Consejo Académico determinará, por áreas o subáreas y para períodos de dos (2) años, el puntaje mínimo a obtener por el docente durante su período de permanencia como Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva. Dicho mínimo no podrá ser inferior al total del puntaje producido durante el anterior período en la respectiva área o subárea, dividido por el número de profesores que lo produjeron. Tal puntaje podrá ser obtenido en las modalidades salarial o de bonificación contempladas por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, siempre y cuando un mínimo del 70% corresponda a la primera modalidad. Para la determinación del puntaje mínimo, el Consejo Académico también podrá tener en cuenta las consideraciones adicionales que juzgue pertinentes.

III. Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva:

1. Inclusión en la categoría:

- a) Ingresar por concurso, por nombramiento por llamamiento especial, por reingreso, o haber sido promovido de Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva o de Profesor Asociado de Cátedra. En los dos primeros casos, haber pasado el período de prueba.
- b) Acreditar título de Ph.D. o Doctorado equivalente.
- c) Acreditar trayectoria investigativa o de creación e interpretación artística, y producción académica reconocida.

- d) Poseer experiencia docente en instituciones universitarias que a juicio del Comité Interno de Reconocimiento y Asignación de Puntaje tengan un excelente nivel, por un período mínimo equivalente a cinco (5) años de tiempo completo.

2. Permanencia.

- a) Dirigir proyectos de investigación.
- b) Dirigir tesis de postgrado
- c) Mantener una oferta docente dinámica y actualizada en pregrado y postgrado.
- d) El Consejo Académico determinará, por áreas o subáreas y para períodos de dos (2) años, el puntaje mínimo a obtener por el docente durante su período de nombramiento en esta categoría. Tal puntaje podrá ser obtenido en las modalidades salarial o de bonificación contempladas por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, siempre y cuando un mínimo de 70% corresponda a la primera modalidad. Si durante el período de su nombramiento el docente hubiese desempeñado cargos académico-administrativos, el puntaje requerido para la renovación del mismo será proporcional al tiempo laborado como docente investigador, sin perjuicio de que su producción también pueda realizarse durante su desempeño académico-administrativo.
- e) El período mínimo de permanencia en esta categoría es de diez (10) años.
- f) La renovación de nombramiento se hará por períodos de cinco (5) años. Para estas renovaciones, además de lo estipulado en el numeral d) de este artículo, el profesor deberá obtener una evaluación integral satisfactoria de su desempeño; en caso de que el docente no supere la evaluación saldrá de la carrera docente. La Facultad velará por que la evaluación y la comunicación de resultados se realicen en tiempo oportuno. Al finalizar el tiempo mínimo de permanencia en esta categoría y según los resultados de la evaluación, el Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva podrá iniciar el proceso de promoción a Profesor Titular de Dedicación Exclusiva, si así lo desea.

3. Promoción:

- a) Para los últimos cinco (5) años anteriores a la solicitud de promoción, el docente deberá acreditar un puntaje por producción académica superior al menos en un 25% al establecido en ese momento por el Consejo

Académico para la categoría de Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva. Tal puntaje podrá ser obtenido en las modalidades salarial o de bonificación contempladas por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, siempre y cuando un mínimo de 70% corresponda a la primera modalidad. Para la determinación del período de cinco años anterior a la solicitud de promoción podrá prescindirse del tiempo desempeñado en cargos académico administrativos, pudiendo no obstante reconocerse el puntaje por producción académica obtenido durante el mismo.

- b) Para la promoción a Profesor Titular de Dedicación Exclusiva se requerirá de una evaluación especial en los términos establecidos en el Artículo 15 del presente Estatuto. Si ésta coincide con el tiempo previsto para la evaluación requerida para la renovación de nombramiento, podrá sustituirla.
- c) Haber dirigido Tesis de Doctorado si el programa correspondiente existiese. De lo contrario, haber dirigido tesis de Maestría.

IV. Profesor Titular de Dedicación Exclusiva:

1. Inclusión en la categoría:

- a) Haber sido promovido de Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva o de Profesor Titular de Cátedra, o reingresar, o haber ingresado por concurso, o por nombramiento por llamamiento especial. En los dos últimos casos haber pasado el período de prueba correspondiente a un (1) año.
- b) Acreditar título de Ph.D. o Doctorado equivalente.
- c) Acreditar para los últimos cinco años trayectoria investigativa o de creación e interpretación artística, y producción académica en términos iguales o equivalentes a los establecidos en el numeral III, 3,5 del presente artículo.
- d) Haber dirigido Tesis de Doctorado. Si la inclusión es por promoción, este requisito estará sujeto a la existencia de programas de doctorado en el área en la Universidad, y en caso contrario haber dirigido tesis de Maestría.

2. Permanencia:

- a) El Profesor Titular de Dedicación Exclusiva podrá permanecer en esta categoría, sin que para ello sea necesaria la renovación periódica de su nombramiento, hasta el momento de su jubilación o de su desvinculación voluntaria. Sin embargo, en caso de incumplimiento ostensible de sus obligaciones docentes, investigativas o de extensión, la Facultad podrá solicitar al Consejo Superior Universitario investigación eventualmente conducente a la desvinculación definitiva del docente.

V. Profesor Asociado de Cátedra:

1. Inclusión en la categoría: Existen tres posibilidades, cada una de las cuales requiere el pleno cumplimiento de los requisitos que se contemplan, así:

1.1 Por trayectoria profesional.

- a) Haber sido seleccionado mediante concurso, o por nombramiento por llamamiento especial, o por reingreso.
- b) Título universitario.
- c) Acreditar ejercicio profesional vigente en el momento del concurso y en el de su nombramiento.
- d) Acreditar experiencia profesional destacada mínimo de diez (10) años, pertinente para el área en que ejercerá la docencia.

1.2 Por trayectoria docente.

- a) Haber sido seleccionado mediante concurso, o por nombramiento por llamamiento especial, o por reingreso.
- b) Poseer como mínimo título de Maestría
- c) Acreditar experiencia docente de nivel universitario mínimo de cinco (5) años en tiempo completo o el doble si es dedicación parcial.

1.3 Por cambio de las categorías de Profesor Asistente o Asociado de Dedicación Exclusiva a Profesor Asociado de Cátedra.

Previa solicitud motivada y avalada por el Director del Departamento, un Profesor Asistente o Asociado de Dedicación Exclusiva, con excelente desempeño docente, podrá solicitar este cambio de categoría

al Consejo de la Facultad, el cual decidirá sobre esta solicitud atendiendo necesidades académicas debidamente demostradas.

2. Permanencia:

- a) Haber superado el período de prueba cuando ello sea pertinente.
- b) Cumplimiento a satisfacción de las obligaciones docentes avalado anualmente por el Director del Departamento.
- c) El tiempo mínimo de permanencia en esta categoría es de diez (10) años incluido el período de prueba.
- d) Los nombramientos se harán por períodos de cinco (5) años, al cabo de los cuales el docente se someterá a una evaluación integral de su desempeño, la cual deberá recomendar la renovación del nombramiento o la desvinculación del docente. La Facultad velará por que la evaluación y la comunicación de resultados se realicen en tiempo oportuno.

3. Promoción:

- a) Cuando cumpla los requisitos pertinentes según las modalidades de inclusión a la categoría de Profesor Titular de Cátedra, y si así lo desea, el Profesor Asociado de Cátedra podrá solicitar su promoción.
- b) Cuando cumpla los requisitos pertinentes según las modalidades de inclusión a la categoría de Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva, y si así lo desea, el Profesor Asociado de Cátedra podrá solicitar su cambio de dedicación.

VI. Profesor Titular de Cátedra:

1. Inclusión en la categoría: hay tres posibilidades, para cada una de las cuales es preciso cumplir con la totalidad de los requisitos previstos, así:

1.1 Por trayectoria profesional

- a) Haber sido seleccionado mediante concurso, o por nombramiento por llamamiento especial, o por reingreso, o haber sido promovido. En este último caso, el docente deberá haber permanecido un mínimo de diez (10) años en la categoría de Profesor Asociado de Cátedra, y haber tenido una evaluación satisfactoria.
- b) Poseer título universitario.

- c) En el momento del concurso o de su promoción, según sea el caso y a la fecha de su nombramiento, deberá acreditar ejercicio profesional sobresaliente.
- d) Acreditar trayectoria profesional mínimo de diez (10) años, con aportes o innovaciones sobresalientes en el área.

1.2 Por trayectoria docente.

- a) Haber sido seleccionado mediante concurso, o por nombramiento por llamamiento especial, o por reingreso.
- b) Poseer título de Ph.D. o Doctorado equivalente

1.3 Por cambio de la categoría de Profesor Titular de Dedicación Exclusiva a Profesor Titular de Cátedra.

Previa solicitud motivada y avalada por el Director del Departamento, un Profesor Titular de Dedicación Exclusiva, podrá solicitar este cambio de categoría al Consejo de la Facultad, el cual decidirá sobre esta solicitud atendiendo necesidades académicas debidamente demostradas.

2. Permanencia:

- a) Haber superado el período de prueba cuando ello sea pertinente.
- b) El período de nombramiento será de cinco (5) años incluido el período de prueba, renovables previa evaluación satisfactoria de su desempeño docente. La Facultad velará por que la evaluación y la comunicación de resultados se realicen en tiempo oportuno.

3. Promoción:

- a) Cuando cumpla los requisitos pertinentes según las modalidades de inclusión a la categoría de Profesor Titular de Dedicación Exclusiva, y si así lo desea, el Profesor Titular de Cátedra podrá solicitar su cambio de dedicación

Parágrafo: En las promociones de que trata este Artículo, se observarán estas reglas:

- 1. Para efectos de este Estatuto, los títulos de postgrado obtenidos en instituciones diferentes a la Universidad Nacional de Colombia deberán ser homologados por el Comité Interno de Reconocimiento y Asignación de Puntaje.

2. En la determinación del cumplimiento del requisito de tiempo para las diferentes promociones no se cuenta el tiempo de las Licencias o Comisiones de Servicio en otras instituciones.
3. El proceso de promoción se iniciará con la solicitud expresa del interesado ante el Director del Departamento al que esté originalmente adscrito.
4. La promoción a Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva será otorgada por el Consejo de Facultad. La promoción a Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva será otorgada por el Consejo de Sede. La promoción a Profesor Titular de Dedicación Exclusiva será otorgada por el Consejo Superior Universitario. En este último caso, el concepto del jurado no obliga al Consejo Superior Universitario, órgano que podrá disponer, en consecuencia, el otorgamiento o no otorgamiento de la promoción mediante acto motivado contra el cual sólo procede el recurso de reposición.

ARTÍCULO 15. Evaluación. El proceso de evaluación integral de los docentes de carrera será efectuado teniendo en cuenta las instancias, criterios y parámetros que se describen a continuación:

- 1) Instancias de evaluación:
 - a) Período de Prueba. Las evaluaciones de período de prueba se efectuarán por los comités y normas previstos en el Artículo 12 del presente Estatuto.
 - b) Renovación nombramiento. Para la renovación de nombramiento, la evaluación la efectuará una comisión integrada por el Director del Departamento y por dos profesores Asociados o Titulares de Dedicación Exclusiva nombrados por el Consejo de Facultad. El acto administrativo que disponga la no renovación deberá ser dictado a más tardar dentro de los veinte (20) siguientes días calendario a la realización de la evaluación.
 - c) Promoción.
 1. *Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva a Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva.* El comité evaluador será el mismo que el designado para efectos de renovación de nombramiento.
 2. *Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva a Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva.* El Consejo de Facultad nombrará un jurado conformado por el Director del Departamento y otros dos Profesores Asociados o Titulares de Dedicación Exclusiva, uno de los cuales deberá ser externo al Departamento al que pertenece el evaluado.

3. *Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva a Profesor Titular de Dedicación Exclusiva.* Para este efecto se necesita de un concepto favorable de un jurado de tres profesores titulares designados especialmente para el caso por el Consejo Superior. Uno de los miembros podrá ser externo a la Universidad Nacional de Colombia, pero sus calidades deberán ser homologables a las de profesor titular de la misma. Los nombres de los jurados asignados no serán dados a conocer públicamente.
 4. *Profesor Asociado de Cátedra a Profesor Titular de Cátedra.* La evaluación será realizada por una comisión integrada por el Director del Departamento y por dos profesores Asociados o Titulares de Dedicación Exclusiva nombrados por el Consejo de Facultad, uno de los cuales deberá ser externo al Departamento al que pertenece el evaluado.
 5. *Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva a Profesor Asociado de Cátedra.* La evaluación será realizada por una comisión integrada por el Director del Departamento y por dos profesores Asociados o Titulares de Dedicación Exclusiva nombrados por el Consejo de Facultad, uno de los cuales deberá ser externo al Departamento al que pertenece el evaluado.
- 2) Criterios y Parámetros. Las comisiones evaluadoras deberán tener en consideración:
- a) La importancia de cada una de las funciones misionales ponderadas según la categoría e intensidad horaria.
 - b) El cumplimiento de los compromisos adquiridos tal y como figuran en las jornadas semestrales de trabajo y los informes rendidos por el docente.
 - c) Los resultados de desempeño de las evaluaciones estudiantiles.
 - d) Para las promociones a Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva y a Profesor Titular de Dedicación Exclusiva, el cumplimiento de los requisitos formales, aunque condición necesaria, no será condición suficiente para una recomendación positiva. La comisión deberá tener en cuenta, además, la totalidad del historial y la producción académica del evaluado como fundamento para justificar la recomendación a que llegare.
 - e) Para las promociones de Profesor Asociado de Cátedra a Profesor Titular de Cátedra y de Profesor Asistente de Dedicación Exclusiva a Profesor Asociado de Cátedra, el cumplimiento de los requisitos formales, aunque condición necesaria, no será condición suficiente para una recomendación positiva. La comisión deberá tener en cuenta, además, la totalidad del historial y la producción académica del evaluado como fundamento para justificar la recomendación a que llegare, amén de los siguientes aspectos:

1. La calidad de la docencia impartida (evaluación estudiantil, dirección de tesis, asesoría a grupos de trabajo).
2. La calidad, innovación y actualización de la oferta docente.
3. La calidad de sus aportes al campo del ejercicio profesional.

ARTÍCULO 16. Desvinculación. El personal académico será desvinculado de la carrera profesoral universitaria cuando se haya presentado una cualquiera de las siguientes situaciones:

1. La aceptación de renuncia, la cual debe ser presentada al menos treinta (30) días calendario antes de la fecha en la que el interesado pretenda retirarse.
2. La no renovación del nombramiento.

La no renovación del nombramiento procederá en los casos en que así lo recomiende la respectiva evaluación. También podrá aplicarse en aquellos casos en que, habiéndose determinado por las instancias competentes la suspensión temporal o definitiva del programa académico a que está adscrito el docente, no se encuentre para éste una readscripción que a juicio del Consejo de Sede resulte plenamente pertinente para la Universidad.

El proceso de consolidación de las evaluaciones periódicas para la renovación del nombramiento será iniciado por el Director del Departamento con noventa (90) días calendario de antelación a la fecha de vencimiento del período de nombramiento. Es responsabilidad del Decano velar por el cumplimiento de este proceso.

El Rector o su delegado, con base en el proceso de evaluación respectiva, resolverá la no renovación del nombramiento del miembro del personal académico mediante resolución que deberá ser expedida con antelación mínima de treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del período de nombramiento. Contra esta resolución sólo procede el recurso de reposición, que deberá ser interpuesto durante los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación, el cual deberá ser resuelto en los términos previstos en el Código Contencioso Administrativo. En caso de que dentro de este término no se dicte la Resolución que decida sobre la renovación o no del nombramiento, se entenderá que el nombramiento ha sido renovado en la misma categoría por el período correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria de los responsables de tal demora.

3. La incapacidad mental o física, declarada de conformidad con las disposiciones legales que regulen esta materia.

4. La obtención del reconocimiento de pensión y el disfrute de ella, de conformidad con las disposiciones aplicables.
5. El abandono del cargo, situación en la cual se incurre cuando se demuestre, previa investigación, que el profesor sin justa causa no reasumió sus funciones dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de Licencia, Permiso, Vacaciones, Comisión o Año sabático o cuando por el mismo término deje de cumplir con las funciones propias del cargo.
6. El haber llegado a la edad de retiro forzoso de acuerdo con las disposiciones legales.
7. El haber sido sancionado con destitución, de conformidad con la Ley, el presente Estatuto y la normatividad interna de la Universidad.
8. Estar incurso en una causal de inhabilidad o encontrarse inhabilitado por sanción accesoria a la destitución dispuesta por otra entidad pública, o por la interdicción de derechos o funciones públicas impuesta judicialmente.
9. Haber sido sancionado por falta grave por una asociación profesional debidamente reconocida o por el Consejo Superior de la Judicatura.
10. Por muerte.

CAPÍTULO III

PERSONAL ACADÉMICO NO PERTENECIENTE A LA CARRERA PROFESORAL UNIVERSITARIA

ARTÍCULO 17. Personal Académico No Vinculado a Carrera. Para desarrollar labores académicas, el Rector o su delegado podrán incorporar sin el carácter de miembros de la carrera profesoral universitaria, en las modalidades de Expertos, Profesores Visitantes, Profesores Especiales, Profesores Adjuntos, Pasantes Postdoctorales y Docentes Temporales, a personas que reúnan los requisitos que el presente Estatuto señala para estas modalidades.

ARTÍCULO 18. Modalidades.

1. **Experto:** Es la persona que sin poseer título profesional universitario es requerida por la Universidad para desarrollar una actividad académica específica gracias a su especial competencia en ella. Su incorporación se hará (*intuitu personae*) mediante

solicitud motivada del Director del Departamento, con estabilidad relativa por períodos determinados.

2. **Profesores Visitantes:** Son académicos, investigadores, profesionales o artistas de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio y que, por sus méritos académicos y su experiencia en un determinado campo del saber o del arte, son invitados por la Universidad para prestar temporalmente servicios en programas académicos, en procura del intercambio de conocimientos y la renovación académica.
3. **Profesores Especiales:** Son académicos o profesionales, entre quienes pueden incluirse profesores pensionados de la Universidad Nacional de Colombia, que se han destacado por su producción, méritos y trayectoria académica, artística o profesional. Pueden ser contratados temporalmente por la Universidad para participar en proyectos de docencia e investigación.
4. **Profesores Adjuntos:** Son académicos, investigadores, profesionales o artistas vinculados a otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, y que por sus méritos académicos o experiencia en determinado campo del saber o del arte, son invitados por la Universidad a vincularse *ad honores* para prestar servicios de asesoría académica, direcciones de tesis y trabajos de grado, o para participar en actividades de docencia, investigación o extensión en su área de conocimiento. La vinculación se hará mediante acto administrativo, por períodos específicos, previo concepto favorable del Consejo de Sede y por solicitud del Departamento interesado.
5. **Pasantes Postdoctorales:** son personas que han obtenido su título de doctorado en los dos últimos años previos a recibir la invitación de la Universidad para ejercer funciones de docencia e investigación hasta por un (1) año, sin que para ello medie concurso, y sin que tal invitación signifique ingreso a la carrera docente.
6. **Docentes Temporales:** Son académicos, profesionales o artistas, entre quienes pueden incluirse profesores pensionados de la Universidad Nacional de Colombia, que posean las credenciales suficientes para ser contratados temporalmente con el fin de desarrollar actividades docentes en la Universidad.

Parágrafo 1. Para efectos de remuneración los Profesores Visitantes, los Profesores Especiales, y los Docentes Temporales serán vinculados semestralmente con una asignación específica de intensidad horaria semanal a sus actividades; se puntuará, así mismo, su hoja de vida según reglamentación que para el efecto expida el Consejo Académico. También podrán ser vinculados *ad honorem*.

Parágrafo 2. Cuando las actividades académicas lo requieran, los Profesores Visitantes, los Profesores Especiales, y los Docentes Temporales podrán ser vinculados por períodos sucesivos, siempre y cuando no se configure con ello una relación laboral.

ARTÍCULO 19. Requisitos para la Incorporación del Personal Académico No Vinculado a Carrera, según Modalidades. Los requisitos y procedimientos para acceder a cada modalidad son los siguientes:

1. Experto:
 - a) Reconocida trayectoria y experiencia en el área específica.
 - b) Solicitud del Director del Departamento que justifique la necesidad académica y que evidencie las competencias de la persona propuesta.
2. Profesor Visitante:
 - a) Estar vinculado a una institución de educación superior o de investigación de reconocida importancia, nacional o extranjera.
 - b) Reunir los requisitos contemplados en el presente Estatuto para las categorías de Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva o Profesor Titular de Dedicación Exclusiva, que le sean aplicables.
 - c) La instancia que haga la invitación deberá presentar un plan detallado del trabajo que desarrollará el profesor durante su estadía.
3. Profesor Especial:
 - a) Reunir los requisitos contemplados en el presente Estatuto para las categorías de Profesor Asociado de Dedicación Exclusiva o Profesor Titular de Dedicación Exclusiva que le sean aplicables.
 - b) Justificación de la vinculación del profesor para algún proyecto especial de investigación o de docencia.
 - c) Solicitud del Departamento al Consejo de la Facultad, de tramitar ante el Consejo de Sede la vinculación del candidato, acompañada de un plan detallado de trabajo. El Consejo de Facultad remitirá al Consejo de Sede la solicitud acompañada de un concepto motivado, favorable o desfavorable.
4. Pasante Postdoctoral:
 - a) Poseer título de doctorado obtenido en los dos últimos años.

- b) Justificación de la vinculación del pasante a algún proyecto especial de investigación o de docencia.
 - c) Solicitud del Departamento al Consejo de Facultad acompañada de un plan detallado de trabajo y la intensidad horaria semanal requerida.
5. Docente Temporal:
- a) Poseer mínimo título de pregrado.
 - b) Estar cursando estudios de postgrado o poseer experiencia en el ejercicio profesional en el área, al menos de dos (2) años.
 - d) Solicitud del Departamento al Consejo de Facultad acompañada de un plan detallado de trabajo y la intensidad horaria semanal requerida, la cual no podrá exceder las doce (12) horas semanales de docencia lectiva.

Parágrafo 1. Para la vinculación de Profesores Especiales y Docentes Temporales, será requisito la presentación previa por parte del Departamento de un programa anual que prevea las necesidades de dichas vinculaciones.

Parágrafo 2. La producción académica le será reconocida a los Expertos conforme a los criterios aplicables al personal de carrera.

CAPÍTULO IV SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 20. Situaciones Administrativas. El personal académico perteneciente a la carrera profesoral universitaria puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. **Servicio activo:** Cuando el profesor esté ejerciendo las funciones del cargo para el cual fue nombrado.
2. **Permiso:** Cuando el profesor deba ausentarse por razones justificadas hasta por cinco (5) días hábiles no prorrogables. El permiso será autorizado por el Decano de la Facultad, previo concepto favorable del Director del Departamento.
3. **Licencia:** Tiempo de separación temporal del ejercicio del cargo en los siguientes casos:

- a) **Licencia de maternidad y paternidad:** Concedidas de conformidad con las normas legales vigentes.
 - b) **Licencia por incapacidad laboral:** Autorizada de acuerdo con el concepto emitido por la entidad de salud a la cual se encuentre afiliado el miembro del personal académico, de acuerdo con las normas vigentes.
 - c) **Licencia ordinaria:** Concedida a solicitud del interesado y de acuerdo con las necesidades del servicio por el Rector o su delegado, previo concepto motivado del Director del Departamento, con carácter no renunciable y no remunerada, por un término hasta de sesenta (60) días continuos o discontinuos al año, prorrogable hasta por treinta (30) días más. La duración de la Licencia ordinaria no es computable como tiempo de servicio, afecta la continuidad requerida para el otorgamiento del Año sabático y no altera la fecha de terminación del período de nombramiento. Durante el tiempo de la Licencia ordinaria no se podrá desempeñar otro cargo público, ni se tendrá derecho a remuneración por parte de la Universidad.
 - d) **Licencia especial no remunerada:** Otorgada a solicitud del interesado y de acuerdo con las necesidades del servicio por el Rector o su delegado, previo concepto motivado del Director del Departamento, con carácter no remunerado hasta por el término de un (1) año, prorrogable por una sola vez y por término igual, para desempeñar cargos en el sector privado, o para otro efecto debidamente justificado, a juicio del Consejo de Facultad. El tiempo de la Licencia Especial no es considerado como tiempo de servicio en la Universidad y afecta la continuidad requerida para el otorgamiento de Año sabático, pero no altera la fecha de terminación del período de nombramiento. Quien haya hecho uso de esta Licencia deberá permanecer como docente activo el doble del tiempo de su duración, antes de solicitar una nueva Licencia Especial. Esta Licencia no es renunciable.
4. **Comisión:** El Rector o su delegado, previo concepto favorable del Consejo de Facultad, podrá comisionar al personal académico de carrera o en período de prueba. Las comisiones podrán ser total o parcialmente remuneradas o *ad honorem*. Las modalidades de comisión son las siguientes:
- a) **Comisión Externa de Servicio:** El personal académico de carrera, en período de prueba o los expertos se encuentran en Comisión externa de servicio cuando han sido autorizados para ejercer temporalmente las funciones académicas inherentes a su cargo en lugares o instituciones diferentes a la Universidad para:
 - 1. Asistir a reuniones, conferencias o seminarios y realizar pasantías o visitas de observación que interesen directamente a la Universidad.

2. Atender invitaciones de gobiernos extranjeros u organismos internacionales e instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que sean de interés para la Universidad.

Esta comisión se concederá por un máximo de treinta (30) días y podrá ir acompañada del pago de viáticos.

- a) **Comisión de Servicio Externa de Intercambio o Cooperación:** El Personal académico de carrera y los expertos, se encuentran en Comisión de Servicio Externa de Intercambio o Cooperación cuando han sido autorizados para atender invitaciones de otras universidades o centros de investigación, con el fin de realizar actividades académicas como resultado de convenios o acuerdos de cooperación o intercambio suscritos entre la Universidad Nacional de Colombia y la institución respectiva. Estas comisiones pueden concederse hasta por seis (6) meses, prorrogables hasta por otro tanto, y no causarán viáticos.

El docente presenta la solicitud debidamente justificada, respaldada con los documentos pertinentes, al Director del Departamento. Éste la remite, acompañada de su concepto, al Consejo de la Facultad. Éste a su vez, conceptúa y la envía con toda su documentación al Rector o su delegado para efectos de la autorización correspondiente.

- b) **Comisión Interna de Servicio:** El docente se encuentra en este tipo de comisión:

1. Cuando desempeñe un cargo académico administrativo o directivo de aquellos establecidos por el Consejo Superior Universitario en una Facultad, Centro o Instituto Interfacultades, en las Sedes o en el Nivel Nacional de la Universidad.

En el evento de que un docente se encuentre en esta situación, podrá escoger entre la remuneración del cargo o la que le correspondería como docente en comisión con suplemento salarial.

2. Cuando desempeñe por un tiempo limitado la totalidad de las funciones académicas inherentes a su cargo en otra Sede, Facultad o Departamento diferente al de su adscripción original.

- d) **Comisión Especial de Estudios:** Se entiende por Comisión Especial de Estudios aquella que es concedida exclusivamente a un Profesor Auxiliar de Dedicación Exclusiva y con miras al cumplimiento del requisito de obtención del título de Ph.D. o de Doctorado equivalente a que se refiere el Artículo 14, numeral I, del presente Estatuto.

Esta Comisión se podrá conceder por primera vez hasta por un año y se podrá renovar anualmente hasta por un máximo de cinco (5) años adicionales, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 14 numeral I, 2, literal b. La renovación anual dependerá de un informe detallado de las actividades y resultados académicos del comisionado, una recomendación razonada del Director de Tesis y un concepto del Director del Departamento. El Consejo de la Facultad decidirá en tiempo oportuno las renovaciones, para lo cual establecerá anualmente un calendario de trámites.

El beneficiario de esta comisión se compromete a:

1. Presentar el título de Ph.D. o Doctorado equivalente en el tiempo previsto al finalizar la comisión.
2. Prestar servicios dentro de la carrera profesoral por el doble del tiempo de la comisión concedida para este efecto. En caso de que la comisión sea *ad honorem*, la obligación de prestar servicio será por un tiempo igual al de la comisión.

En caso de incumplimiento de estos dos compromisos se harán efectivas las garantías que para el caso se hubieren constituido.

- e) **Comisión Regular de Estudios:** Se entiende por Comisión Regular de Estudios aquella que es concedida a Profesores Asistentes, Asociados o Titulares de Dedicación Exclusiva, con el fin de adelantar, en instituciones reconocidas, actividades de estudio o investigación con miras a la actualización o perfeccionamiento del docente, o al desarrollo de proyectos investigativos por parte del mismo y que sean de interés para la Universidad.

Esta comisión se concederá por un máximo de un (1) año. El solicitante deberá presentar un plan de trabajo, y acreditar la recepción de su propuesta por parte de la institución en donde se propone realizar sus actividades.

En caso de que la comisión se solicite como consecuencia de galardones o premios internacionales, la duración de la comisión podrá adecuarse al tiempo previsto por la distinción.

El beneficiario de esta comisión se compromete a:

1. Presentar a su regreso los resultados de las actividades desarrolladas en un informe detallado al Consejo de Facultad. Este informe de

resultados formará parte significativa de las consideraciones que se tendrán en cuenta para futuras concesiones de nuevas Comisiones al docente.

2. Prestar servicios dentro de la carrera profesoral por el doble del tiempo de la comisión concedida para este efecto. En caso de que la comisión sea *ad honorem*, la obligación de prestar servicio será por un tiempo igual al de la comisión.

En caso de incumplimiento de estos dos compromisos se harán efectivas las garantías que para el caso se hubieren constituido.

- f) **Comisión para desempeñar un cargo público:** El docente se encontrará en este tipo de comisión cuando sea autorizado para desempeñar funciones en el sector público que se consideren de interés para la Universidad y el país. La comisión podrá ser *ad honorem* o remunerada. En el caso de ser remunerada se podrá celebrar un convenio interadministrativo con la entidad en la cual desempeñará el cargo. En ningún caso la comisión para desempeñar un cargo público puede ser por un término superior a cuatro (4) años.

5. Vacaciones: El docente tiene derecho por cada año de servicio a quince (15) días hábiles continuos y quince (15) días calendario de vacaciones, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias correspondientes. Las vacaciones son colectivas y sólo pueden ser individualizadas por el Rector o su delegado cuando existan razones de justificación excepcional y a petición del interesado.

6. Año sabático: El Profesor Titular o Asociado de Dedicación Exclusiva podrá hacer uso de un (1) Año sabático cada vez que cumpla con la totalidad de las siguientes condiciones:

- a) Condiciones para el otorgamiento del Año sabático:

1. Haber prestado servicios continuos durante siete (7) años a la Universidad, dentro de los cuales no se tendrá en cuenta el tiempo de las Comisiones para desempeñar un cargo público, ni el de las Comisiones Especiales o Regulares de Estudios, ni el de las Licencias ordinarias y especiales.
2. Estar a paz y salvo con la Universidad por efecto de las Comisiones de Estudios.
3. Presentar un proyecto académico acordado con el Director del Departamento para ser desarrollado durante el período sabático. El proyecto deberá ser conducente a productos académicos

evidenciables, que contribuyan al mejoramiento del nivel académico de la Universidad y del desempeño futuro del profesor.

4. Estar en condiciones de cumplir, después de su reintegro, con la obligación de prestar servicios a la Universidad por un tiempo equivalente al del disfrute del período sabático.

b) Reglamentación del Año Sabático:

1. Toda solicitud de Año Sabático deberá estar enmarcada dentro de una programación previamente elaborada por el respectivo Departamento.
2. El Consejo de Facultad es la instancia encargada de decidir acerca de tales solicitudes.
3. El disfrute de un Año Sabático obliga al profesor a prestar sus servicios a la Universidad por un período de tiempo equivalente.
4. Una vez terminado el Año Sabático, el profesor deberá presentar a su Departamento y al Consejo de Facultad el informe que acredite el desarrollo y resultados específicos del proyecto académico que se propuso adelantar. Este informe dará lugar a un pronunciamiento por parte de las instancias arriba mencionadas, y será tenido en cuenta para la evaluación periódica del profesor.
5. A solicitud del interesado, tanto el tiempo requerido para el otorgamiento del Año Sabático como éste mismo, podrán fraccionarse en dos períodos de acuerdo con el siguiente criterio:

Tres y medio (3½) años de servicios prestados para seis (6) meses de período sabático. Estos tres y medio (3½) años deberán ser de servicios que no hayan sido interrumpidos ni por Comisiones para desempeñar un cargo público, ni por Comisión Especial o Regular de Estudios, ni por Licencias ordinarias o especiales, ni por período sabático.

6. El cumplimiento de la compensación por disfrute del período sabático se podrá postergar cuando por razones propias del proyecto académico en curso, el docente haya solicitado y obtenido una Comisión Regular de Estudios, o una Comisión Externa de Servicios de Intercambio o Cooperación, para ser utilizada inmediatamente después. En tal caso, los tiempos de compensación respectivos se acumularán y su cumplimiento se iniciará a partir del momento del reintegro del profesor.

7. El Año Sabático podrá ser suspendido temporalmente por el Rector o su delegado, previa recomendación del Consejo de la Facultad, en situaciones relacionadas con las necesidades del servicio, el desempeño de un cargo académico administrativo en la estructura de la Universidad, o por motivos de fuerza mayor que impidan por más de sesenta (60) días la realización del proyecto propuesto.
8. Durante el período sabático el profesor continúa vinculado formalmente a la Universidad y, por consiguiente, se conservan las incompatibilidades propias de su dedicación a la Universidad y en general, los deberes y derechos consagrados en este Estatuto. Con todo, el Año Sabático no es incompatible con la aceptación de invitaciones remuneradas como profesor visitante en universidades o centros de investigación del exterior.

7. **Suspensión:** Es la separación temporal del servicio impuesta por decisión disciplinaria en firme, durante la cual el suspendido no tendrá derecho a remuneración.

Parágrafo. Para el caso de Licencias, Comisiones o Año Sabático es responsabilidad del Director del Departamento al que esté adscrito el docente, informar a la Oficina de Personal o a la dependencia que haga sus veces, su reintegro dentro de los cinco (5) días siguientes inmediatos a la terminación de la situación administrativa.

CAPÍTULO V

DEBERES, DERECHOS, PROHIBICIONES, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 21. Incorporación de Normas. Se consideran incorporados al presente Estatuto los deberes, derechos, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y los conflictos de intereses que se deriven de la Constitución Política, de la Ley - particularmente la Ley 734 de 2002-, del Decreto Ley 1210 de 1992, del Régimen Legal propio de la Universidad, del Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad - Acuerdo 035 de 2003-, y de los demás estatutos y reglamentos de la Universidad.

ARTÍCULO 22. El presente Estatuto enfatiza en los siguientes deberes, derechos, incompatibilidades y conflictos de intereses:

1. Deberes:

- a) Respeto irrestricto a la libertad de pensamiento, de expresión y a la libertad de cátedra.
- b) Elaborar y cumplir el programa de trabajo académico y presentar al Director del Departamento correspondiente el informe anual de las actividades realizadas en cumplimiento del programa de trabajo, de acuerdo con los criterios, directrices y los cronogramas establecidos por la Universidad.
- c) Elaborar para cada período académico el Programa Calendario de cada asignatura a su cargo, en concordancia con los programas curriculares vigentes, y hacerlo conocer de sus estudiantes tan pronto como comience el desarrollo de la misma.
- d) Atender de manera oportuna y eficaz las tutorías y las consultas de los estudiantes en actividades conexas con su formación académica, y para este efecto fijar y cumplir un horario de atención. Asesorar cabalmente las tesis y los trabajos de grado.
- e) Programar las evaluaciones de los cursos a su cargo y dar a conocer oportunamente sus resultados a los estudiantes, de acuerdo con las reglamentaciones existentes al respecto.
- f) Realizar oportunamente las actividades académicas, periódicas o esporádicas, que de acuerdo con su categoría le asigne la Universidad, incluyendo, entre otras, la participación en el proceso correspondiente a los exámenes de admisión y las solicitudes de peritaje formuladas a la Universidad por parte de autoridades competentes, en los términos que prevean las disposiciones legales.
- g) Reintegrarse de manera oportuna a sus actividades académicas una vez terminada una licencia, comisión o cualquier otra situación administrativa en que se encuentre, y presentar los informes que correspondan.
- h) Llevar a cabo con diligencia y estricta puntualidad los procesos de evaluación de proyectos, productos y pares que le sean encomendados.
- i) Acatar cabalmente el Reglamento vigente del Régimen de Propiedad Intelectual de la Universidad.
- j) Dar crédito de su vinculación a la Universidad Nacional de Colombia en todas las actividades del orden académico, tales como conferencias, exposiciones y publicaciones, entre otras, derivadas de su trabajo en la Universidad Nacional, de manera clara y explícita.

- k) No utilizar el nombre de la Universidad Nacional de Colombia, ni los bienes de la misma, con fines comerciales o de lucro personal.

2. Derechos:

- a) Hacer uso de la libertad de pensamiento y expresión, la libertad de cátedra y la libertad de asociación.
- b) Gozar de los derechos de propiedad intelectual que se le reconozcan por su producción académica, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias, y las normas internas de la Universidad.
- c) Conocer de manera oportuna los resultados de los procesos de evaluación de sus labores académicas y solicitar su rectificación si a ello hubiere lugar.
- d) Recibir estímulos económicos por la participación en la prestación de servicios académicos remunerados contratados por la Universidad, de conformidad con la reglamentación interna y las políticas institucionales, siempre y cuando estas labores no interfieran con la atención de sus funciones básicas en la institución.
- e) Participar en la toma de decisiones académicas, administrativas y de bienestar de la Universidad, según las normas vigentes.
- f) Participar en la dirección de la Universidad, y en los procesos de consulta para la designación de sus directivas, de acuerdo con la reglamentación vigente.
- g) Ser elegido y elegir a sus representantes ante las instancias institucionales previstas en la normatividad vigente.

3. Incompatibilidades:

- a) La celebración de contratos con la Universidad Nacional de Colombia, en los casos del personal académico de carrera, en período de prueba y de los expertos.
- b) El ejercicio de otras actividades que interfieran con el horario, la categoría y el programa de trabajo académico acordado con la Universidad.
- c) Ser apoderado, asesor o asistente de persona natural o jurídica, nacional o extranjera, en actuaciones judiciales o administrativas contra la Universidad Nacional de Colombia.

- d) Ejercer, siendo profesor de dedicación exclusiva, cargos de administración y gestión académica en otras instituciones públicas o privadas.
- e) Ejercer, siendo profesor de dedicación exclusiva, actividades remuneradas de carácter público o privado no contempladas en la reglamentación que al respecto expida el Consejo Superior Universitario a propuesta del Consejo Académico.

4. Conflicto de intereses:

Todo docente de la Universidad Nacional deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público, éste deberá declararse impedido.

CAPÍTULO VI ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

ARTÍCULO 23. Estímulos. La Universidad incentivará y proporcionará las condiciones necesarias para la formación de alto nivel de sus docentes, su perfeccionamiento y actualización continuos. Para tales efectos se contemplan las figuras de Año sabático y Comisiones de Estudios. Así mismo, proporcionará incentivos para la realización de actividades de extensión, de conformidad con el Acuerdo 04 de 2001 del Consejo Superior Universitario o las disposiciones que lo modifiquen o adicionen. Finalmente se reconocerán los estímulos por el desempeño destacado de las labores de docencia, extensión y experiencia calificada contemplados en el Decreto 1279 de 2002.

ARTÍCULO 24. Distinciones. La Universidad reconocerá y exaltará los méritos académicos excepcionales y los servicios sobresalientes de sus profesores mediante el otorgamiento anual de distinciones individuales. Estas distinciones serán de carácter nacional, de sede y de facultad.

ARTÍCULO 25. Caracterización de las Distinciones. Las distinciones serán otorgadas anualmente por el Consejo Superior Universitario, por el Consejo de Sede o por el Consejo de Facultad según su carácter. Su reglamentación será expedida por el Consejo Superior Universitario, y para cada una de ellas será contemplado un estímulo económico, así como un reconocimiento en puntos salariales. Estas distinciones son y tienen las siguientes características:

I. Distinciones de Carácter Nacional:

1. **Excelencia Académica.** Se reconocerán hasta dos (2) distinciones, otorgadas una vez al año, a Profesores Asociados de Dedicación Exclusiva o Titulares de Dedicación Exclusiva, cuya trayectoria y producción académicas puedan ser consideradas como ejemplares y dignas de exaltación ante la comunidad universitaria.
2. **Maestro Universitario.** Se otorgará una vez al año a tres (3) Profesores Asociados o Titulares de Cátedra, cuya trayectoria docente y profesional los convierta en un auténtico modelo de desempeño e integridad para la comunidad universitaria.
3. **Profesor Emérito.** Se otorgará a aquel Profesor jubilado de la Universidad a quien su trayectoria, prestigio y realizaciones académicas, lo hagan merecedor de la tenencia honorífica y voluntaria de su cátedra en la Universidad Nacional de Colombia. Se podrán otorgar hasta tres distinciones cada año.
5. **Doctorado Honoris Causa.** El Consejo Superior Universitario podrá exaltar los méritos académicos, profesionales o culturales de personajes nacionales o extranjeros, mediante el otorgamiento del Doctorado Honoris Causa. Éste se otorgará a personas eminentes cuya obra sea reconocida nacional o internacionalmente y que se hayan destacado por prestar valiosos aportes a la ciencia, la técnica o la cultura. Esta distinción no da lugar a reconocimiento económico.

II. Distinciones de Sede

1. **Medalla al Mérito Universitario.** Cada Consejo de Sede podrá otorgar una Medalla al mérito Universitario en cada una de las siguientes áreas del conocimiento: Artes y Arquitectura, Ciencias Básicas, Ciencias Sociales y Humanidades, Ingenierías, Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud.

En las sedes que tengan menos de cincuenta profesores, las postulaciones para esta distinción serán consideradas dentro del conjunto de postulaciones de la Sede de Bogotá, con el propósito de mantener las exigencias y significaciones de las mismas. Igualmente, la reglamentación del Consejo académico podrá agrupar, cuando el número sea muy reducido, los profesores de un área académica a los de otra Sede, para los efectos de las postulaciones correspondientes.

2. **Profesor Honorario.** El Consejo de Sede podrá otorgar esta distinción a aquel Profesor que, sin pertenecer a la planta de personal de la Universidad, y habiendo prestado sus servicios a otra institución de educación superior o de investigación en categorías equivalentes a las de Profesor Asociado o Titular de Dedicación

Exclusiva o de Cátedra, posea reconocida prestancia científica, artística o técnica, y haya contribuido al desarrollo académico de la Universidad Nacional de Colombia. Esta distinción da derecho a ofrecer cursos con sujeción a las normas de la Universidad, y podrá otorgarse una por sede cada año.

III. Distinciones de Facultad

1. Docencia Meritoria. Se podrá otorgar anualmente a un profesor que se haya destacado de manera sobresaliente durante los últimos cinco años por su desempeño en la actividad docente, ya sea por sus desarrollos e innovaciones didácticas y pedagógicas, la producción de textos universitarios, la obtención de evaluaciones sobresalientes en su labor docente realizadas por los estudiantes, o por cualquier otra realización meritoria tendiente al mejoramiento de la actividad docente. En las Facultades que tengan más de cien (100) profesores, se podrán otorgar hasta tres distinciones por docencia meritoria.

2. Investigación Meritoria. Se podrá otorgar anualmente a un profesor que se haya destacado de manera sobresaliente durante los últimos cinco años, por presentar resultados significativos en su actividad investigativa.

3. Extensión Meritoria. Se podrá otorgar anualmente a un profesor que se haya destacado de manera sobresaliente durante los últimos cinco años, por presentar resultados significativos en su actividad de extensión. No se considerarán para este reconocimiento las actividades de extensión que generen ingresos adicionales al docente.

4. Academia Integral Meritoria. Se podrá otorgar anualmente a un profesor que se haya destacado de manera sobresaliente durante los últimos cinco años, por presentar un desempeño significativo en el conjunto de la actividad académica.

Parágrafo Transitorio. Las distinciones aquí previstas para Profesores de Dedicación Exclusiva también podrán ser otorgadas a Profesores de Tiempo Completo cobijados por el Acuerdo del CSU 035 de 2002. Los Profesores de Medio Tiempo podrán ser objeto de las distinciones previstas en este estatuto para los Profesores de Cátedra.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 26. Régimen Aplicable. En materia disciplinaria se aplicarán a los miembros del personal académico en período de prueba y a los pertenecientes a la carrera profesoral universitaria, así como al personal académico no vinculado a la carrera académica descrito en el presente Estatuto, con excepción de los Profesores Visitantes, las disposiciones que sobre la materia adopte la Universidad Nacional de Colombia y demás normas internas, sin perjuicio de las disposiciones de la Ley 734 de 2002 en los términos y condiciones señalados en la Sentencia C-829 de 2002 de la Honorable Corte Constitucional.

Parágrafo. Para los efectos del ejercicio de la competencia en materia disciplinaria prevista en el Artículo 26 del Decreto Extraordinario 1210 de 1993 en armonía con la Ley 734 de 2002, el Consejo Superior Universitario expedirá un Acuerdo, que formará parte integral de este Estatuto, dentro de los seis (6) meses siguientes a su vigencia. Mientras se adopta el Acuerdo sobre asuntos disciplinarios, los cuerpos y autoridades competentes en materia disciplinaria aplicarán las normas pertinentes del Acuerdo 45 de 1986 del Consejo Superior Universitario, con las modificaciones que se han introducido posteriormente y, en especial, las contenidas en el Acuerdo 22 de 1988 y 19 de 1990 del mismo Consejo, armonizándolas con las de la Ley 734 de 2002.

ARTÍCULO 27. Autoridades y Órganos Disciplinarios. Continuarán funcionando como órganos y autoridades disciplinarios del personal académico los mismos establecidos en las normas internas de la Universidad vigentes a la fecha de expedición del presente Estatuto, mientras se adoptan por el Consejo Superior Universitario nuevas disposiciones sobre la materia. Específicamente continuarán aplicándose las disposiciones de los Artículos 73 y 74 del Acuerdo No. 45 de 1986 del Consejo Superior Universitario, con las modificaciones que se han introducido posteriormente y, en especial, las contenidas en Acuerdo 19 de 1990 del mismo Consejo.

Para los efectos de la Ley 734 de 2002 tales autoridades y órganos, cualquiera que sea su denominación, se considerarán como Oficinas de Control Disciplinario Interno de carácter docente, a las cuales se entiende que pertenecen también las autoridades que, conforme al régimen interno de la Universidad, son competentes para adoptar las decisiones disciplinarias.

Parágrafo. Las Comisiones Investigadoras de Asuntos Disciplinarios de Personal Docente adelantarán las diligencias de indagación preliminar y de investigación disciplinaria y formularán recomendaciones a las autoridades titulares de la competencia sancionatoria correspondiente. Cada Comisión Investigadora de Asuntos Disciplinarios de Personal Docente de Sede será competente respecto de los profesores pertenecientes a la Sede correspondiente. Los profesores de las Sedes de Arauca, Leticia y San Andrés serán investigados por la Comisión de la Sede de Bogotá.

ARTÍCULO 28. Principio de la Doble Instancia y Preservación del Orden Interno. La Universidad Nacional de Colombia, a nivel nacional y de las Sedes, garantizará en su estructura y organización el cumplimiento del Principio de la Doble Instancia y el de la Preservación del Orden Interno, cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo en el interior de cada dependencia.

ARTÍCULO 29. Titulares de la Función Disciplinaria. De conformidad con el Artículo 2 de la Ley 734 de 2002, sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, es de competencia del

Vicerrector de Sede imponer las sanciones establecidas en el Estatuto Disciplinario que adopte la Universidad. En este caso, la decisión que imponga la sanción de destitución tendrá recurso de apelación ante el Rector.

Parágrafo. El miembro del personal académico que haya sido sancionado por falta disciplinaria grave o gravísima, no podrá recibir ninguna distinción académica.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 30. Carácter Especial del Estatuto. El carácter especial del presente Estatuto radica en que se aplica al personal académico que se vincule con posterioridad a la expedición del presente Acuerdo. El personal docente vinculado con anterioridad continuará rigiéndose por el Acuerdo 035 de 2002.

ARTÍCULO 31. Normas de Transición. Con el fin de facilitar la aplicación del presente Estatuto, se establecen las siguientes normas de transición:

1. En adelante la provisión de todos los cargos docentes, incluido el otorgamiento de la Dedicación Exclusiva, se realizará conforme al presente Estatuto.
2. Las instancias competentes adoptarán las reglamentaciones a que dé lugar el presente Estatuto dentro de los seis (6) meses siguientes a su entrada en vigencia.
3. Las promociones y situaciones administrativas que se encuentren en trámite y pendientes de decisión serán consideradas conforme a las normas vigentes antes de la fecha del presente Acuerdo.
4. El Consejo Superior Universitario nombrará una comisión encargada de recibir y estudiar las solicitudes que presenten los miembros del personal académico que hayan sido vinculados con anterioridad a la vigencia del presente Estatuto, y que no obstante, deseen acogerse a él. Esta comisión funcionará por el término de un año (1) contado a partir de la fecha de su instalación.
5. El personal docente mencionado en el numeral anterior dispondrá de un término de un (1) año para presentar sus solicitudes.

ARTÍCULO 32. Reglamentación. Se autoriza al Rector para dictar todas las medidas reglamentarias, administrativas y presupuestales que sean indispensables para poner en ejecución lo dispuesto en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 33. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en los términos establecidos en su Artículo 1º. del presente Estatuto.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.-

Dado en Bogotá D.C.,