



No	Fecha	Hora de Inicio	Hora de Fin
0005	SEPTIEMBRE 17 DE 2024	2:00pm	5.15pm
Lugar:	Sala de Reuniones Escuela del Hábitat	Sede:	Medellín
Asunto o Tema a Tratar:	CLAUSTROS UNIDAD ACADÉMICA DISCUSIÓN EN EL MARCO DE LA FORMULACIÓN DEL PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 2025 – 2027.		
Convocada o Liderada por:			
Nombre		Área - Dependencia	
Luis Fernando González Escobar		Escuela del Hábitat-Cehap	

Objetivo de la Reunión
Discutir por parte del cuerpo docente Escuela del Hábitat los elementos centrales a ser tenidos en cuenta en el procesos de formulación del Plan Global de Desarrollo 2025-2027.
Orden del Día
<ol style="list-style-type: none"> 1. Instalación y presentación por parte del Director Unidad Académica de Hábitat 2. Designación del moderador 3. Designación del relator 4. Designación de delegados 5. Objeto del claustro 6. Discusión - Presentación de documentos de trabajo 7. Recolección lista Asistencia 8. Cierre
Asuntos Tratados
<ul style="list-style-type: none"> • El señor director de la Escuela del hábitat profesor Luis Fernando González Escobar instaló el claustro • Se verificó la asistencia del cuerpo docente y se estableció que ésta era del 100% • Se nombró como relatoras a las profesoras: Mónica Elizabeth Mejía Escalante y Elizabeth Arboleda Guzmán • Se nombró como moderadora a la profesora Itzamar Nataly Cuervo López • Se nombró como voceros a los profesores Raúl Eduardo Martínez Hoyos y Juan Carlos Ceballos Guerra <p>Los docente de la Escuela acordaron no abordar el taller según las preguntas propuestas en la guía sino por bloques temáticos para lo cual, operativamente se estableció realizar una ronda de aspectos que cada docente consideraba relevante discutir.</p>



Sin estar de acuerdo la totalidad del cuerpo docente, algunos miembros de este dejan constancia de estar en desacuerdo con el sesgo y lo tendencioso de algunas de las preguntas y lo apresurado del claustro; pero, también, del valor del diagnóstico consignado en el documento de ideas rectoras, en el que se recogen algunos asuntos abordados con anterioridad en las discusiones de planeación de la Universidad: agendas de conocimiento, centro de pensamiento, claustros pospandemia, y otros planes de desarrollo.

Los elementos de la discusión fueron:

1. La autonomía y democratización. La democratización no puede entenderse únicamente como participación directa donde la única opinión válida es la de las mayorías. En ese sentido, es necesario analizar la verdadera representatividad y validez actual de mecanismos y escenarios como las asambleas de cada uno de los estamentos, diagnosticar y evaluar el papel de minorías que en la Universidad ocupan un rol particular y sobre las cuales no se ha dicho nada y, han demostrado altos niveles de influencia.

Proponemos:

- Un esquema de democracia representativa, pero, ampliando la representación tanto en número como en sectores representados de la sociedad, del país en los diferentes consejos
- En ese sentido, y retomando el enfoque de los “bienes comunes” propuesto, llamamos la atención sobre la idea y el hecho de que la Universidad Nacional de Colombia es un bien de todos los colombianos, en ese sentido no es de los profesores, ni de los estudiantes actuales, ni de los empleados administrativos, se nos ha entregado en un momento de la historia su cuidado, ello quiere decir que somos sus responsables, no sus dueños; y por eso mismo, no se puede entender que por ella nadie responde.
- En este mismo sentido es necesario reconsiderar el rol de los docentes en este marco de reflexión. No solo los docentes somos quienes permanecemos en la vida universitaria entre 25 y 35 años en promedio, sino que somos los productores principales de conocimiento en la Universidad. Lideramos los procesos de docencia, investigación y extensión. Sin la experiencia y acumulado de los docentes, la calidad de los mismos, no se podría hablar de producción de conocimiento en una institución de la academia. Con esto no se quiere decir que los demás estamentos no sean importantes, sino que la claridad en el rol de cada uno de ellos debe tenerse claro a la hora de hablar de democracia y autonomía, sino se puede caer en populismos y llegar a extremos como que después se opine de contenidos de una asignatura.

2. Descentralización y desconcentración real de la Universidad. La Universidad debe ser más flexible y realmente descentralizada, más allá del modelo intersedes que hoy no funciona.

Proponemos:



- Lo primero que debe evaluarse es el esquema de gobierno de cada sede. No es posible que los vicerrectores sigan siendo elegidos desde la parte central y que en algunas sedes además sin decanos, y todo depende del vicerrector. Cada sede debe poder tener capacidad de establecer su esquema de gobernabilidad y gobernanza.
 - Un profesor no puede sentirse de una sede exclusivamente, como profesor de la Universidad Nacional de Colombia deberían existir mecanismos de circulación de docentes por las diferentes sedes, sin que los argumentos para no hacerlo sean problemas administrativos, y centros de costos.
 - Los grupos de investigación deben salir del control de las Facultades y sedes y fortalecerse en la Universidad por campos de conocimiento. Los grupos son los que deben asumir las investigaciones y los proyectos de extensión, tener capacidad de gestión de fondos de manera directa.
3. Extensión, investigación y docencia. La extensión remunerada no debe ser satanizada; pero, tampoco se puede negar que tiene dificultades en la actualidad. Es inadecuado que el Estado haya dejado como responsabilidad el 50% de los ingresos de la Universidad a la gestión de la extensión, una negociación que se invita a la administración a avanzar. Pero, más allá de esto, la Universidad Nacional necesita establecer una relación con la sociedad, con el sector productivo y gubernamental por diferentes razones:
- Mantenerse actualizada del contexto, de las necesidades y tendencias.
 - Tiene desarrollos científicos y tecnológicos que le permiten realizar procesos de asesoría que conduzcan al liderazgo, a explorar otras rutas
 - Tiene la capacidad de interpelar, no solamente de ejecutar.
 - Tiene la posibilidad de articular equipos interdisciplinarios y profesionales de alta calidad que puede ser difícil para otras organizaciones.

El problema está en que los procesos de extensión no tienen adecuados controles internos. Estos controles se dejan a las supervisiones o interventorías de las entidades contratantes, y el sistema ha llevado a la Universidad a un esquema no idóneo de control que se limita a cumplimiento de transferencias por parte del proyecto, a actas de recibo a satisfacción, y a controles mínimos de Comités de Investigación y Extensión de cada Facultad los cuales no necesariamente están conformados por personas idóneas. Esta situación se agrava con el hecho de que este comité revisa el proyecto en momentos puntuales como la aprobación y el cierre, y la supervisión en muchos casos está delegada al equipo administrativo de las VIEs.

Proponemos:

- Reformar los controles internos a los procesos de extensión, empezando por evaluar con mayor profundidad la pertinencia de la participación de la Universidad en estos procesos: que no sea para servir de validadores, o hacer procesos que perfectamente pueden realizar empresas externas, donde la Universidad no agrega valor, sino que es útil de respaldo por su nombre.



- Avanzar en el índice de idoneidad porque en ocasiones la ejecución de los proyectos no los asume el docente o grupo de investigación más afín al tema sino el que sea conocido de las Decanaturas, o quien realice una mejor gestión para conseguir el proyecto
- Sacar los procesos de extensión de las Facultades y llevarlos como mínimo a la sede donde se conformen comités de evaluación y seguimientos idóneos para cada proyecto.
- Hacer seguimiento al proceso administrativo en pro de garantizar el buen trato a estudiantes y egresados (contratos oportunos y por valores reales, acorde con lo pactado con las entidades, a estudiantes), garantizar que el proyecto de extensión tenga claridad en la articulación con la docencia y la extensión
- Las transferencias de la Universidad son altas, cercanas al 30% del valor del proyecto, lo cual puede generar desigualdades. Si bien está clara la distribución de las transferencias al interior de la Universidad, esto puede generar desigualdades porque, una empresa como EPM, o la Gobernación de Antioquia, o el Municipio de Medellín, entre otras entidades de ese nivel pueden tener la capacidad de contratar a la Universidad y asumir estas transferencias, pero, otros como los municipios de Nivel 6 no pueden hacerlo. Entonces, si es claro que tampoco es un proyecto de investigación, ni de extensión solidaria, debería la Universidad tener alguna flexibilidad para permitir a estas Entidades más pequeñas, de menos capacidad, poder acceder a servicios de calidad como lo hacen las Entidades de mayor capacidad.
- Finalmente, los temas administrativos de la extensión siguen siendo un impedimento para alianzas con otros actores de la sociedad. Los bloqueos e inflexibilidad de la parte administrativa han llevado a presentar la Universidad en el medio como una Entidad arrogante, que se siente más importante que los posibles aliados. Eso hay que revisarlo.

En este caso además, dejamos constancia de la necesaria diferenciación entre los honorarios de docentes que aumentan por puntos de productividad académica, y las bonificaciones de los docentes por proyectos de extensión. En este segundo caso los fondos provienen de los proyectos, de las Entidades externas y no se pueden confundir con los recursos estatales o de la Universidad, generalmente obedecen a valores de mercado y por eso la Entidad acepta pagarlos. Esta es una forma de incentivar a los docentes por trabajar en su propio tiempo, además de que es un reconocimiento, en muchos casos, del liderazgo de los docentes en su campo, y ello no se puede satanizar porque le permite mantener al docente relaciones con la sociedad que por principio no puede ser vista como corrupción.

4. Componente docente-académico. La Universidad es inflexible, endogámica y totalmente descontextualizada al siglo XXI, sus retos y sobre todo posibilidades. Los programas académicos, las facultades y las sedes menos, no tienen ningún tipo de integración real.

Proponemos:



- Para los estudiantes de maestría y doctorado, incentivar académicamente y facilitar administrativamente la movilidad de los estudiantes entre los programas académicos y las sedes
- Flexibilizar las asignaturas intensivas, no limitadas a los intersemestrales, de modos que se incentiven estudiantes de intercambio entre sedes y países, toda vez que la estancia en las ciudades se facilita por costos y tiempos de desplazamiento. Con esto se busca abrir la Universidad.
- Flexibilizar la heterogeneidad de créditos e intensidad horaria por semestre. Permitir cursos cortos, de menos de 32 créditos, sobre todo para Maestría y doctorado, lo que puede ampliar y cualificar la oferta por semestre, esto debe articularse a la posibilidad de intensivos.
- Sacar los cursos de investigación y las electivas de doctorado y maestría de las Escuelas que las sirven y las Facultades, dejando en libertad al estudiante para seleccionar según los requerimientos de sus tesis. Esto implica que la oferta no sea para programas académicos con límite 12 como está actualmente en el SIA sino que sea por niveles de posgrado.
- Facilitar la movilidad e intercambio de estudiantes con otras Universidades. Replantear los amplios plazos administrativos de gestión.
- Abrir los cursos regulares a la sociedad. No limitar las clases abiertas a las cátedras ya definidas, sino permitir que el docente identifique la importancia de un tema específico en el marco de un curso para abrirlo a participación de actores o en general. Esto permite intercambio entre el sector público, privado y estudiantes, o actualizar los sectores externos a la academia, pero fundamental para la sociedad.
- Fortalecer cursos cortos y otros de actualización a los actores externos de la sociedad; pero, permitir que los estudiantes de la Universidad los tomen y los acrediten en sus programas.
- Algunos pregrados y posgrados han ido presentando baja demanda. No se puede considerar que son un fracaso como se propone en el diagnóstico, sino que la demanda puede cambiar dados los cambios en el mundo y sobre la incertidumbre en un futuro próximo luego de la pandemia. En este sentido es pertinente revisar los campos de conocimiento emergentes para plantear pregrados y posgrados afines al contexto actual y a la oferta laboral.

Diversidad y multiculturalidad.

La Universidad Nacional ha acompañado desde tiempo atrás los movimientos indígenas. Hoy no son reconocidos en la Universidad, son un estudiante más o un grupo más a ser investigado, por lo que se sienten objetualizados. Hoy los movimientos indígenas demandan otros asuntos distintos a ser sujeto de investigación, y que la Universidad no se ha puesto a la tarea de comprender, similar acontece con otras minorías.



Los profesores estamos mal formados en biodiversidad, en lo pluriétnico, en las lenguas diversas, en que estos son otros saberes que pueden generar transferencia de conocimiento. Un ejemplo de esto es que en la Universidad de Antioquia contratan Mamos para dar aula. Sin embargo, un multiculturalismo no es sólo contratar Mamos.

En la Universidad Nacional es la única universidad pública que exige a los indígenas ser trilingües: español, inglés y su lengua. Y sobre esto, puede servir más a un estudiante, lenguas de culturas indígenas, o portugués, que el inglés o el francés como segunda lengua.

El multiculturalismo y la diversidad es una relación cognitiva de saberes culturales en la construcción de lo común. En el texto no se define que es eso de lo común.

Cuando se establece interés por autonomía y democratización de la vida universitaria y desde la multiculturalidad, realmente lo que se observa en el texto, es el desconocimiento de otras formas democráticas de conocimiento, y así, muestra que el gobierno universitario está orientado a grupos minoritarios de poder.

Compromisos Previos			
Actividad	Fecha Prevista fin	Responsable	Avance
Lectura de insumos para el claustro	17 de septiembre	Todos los docentes	

Nuevos Compromisos			
Actividad	Fecha Prevista fin	Responsable	Avance
Revisión del acta	27 de septiembre	Todos los docentes	

Anexos
No hay anexos

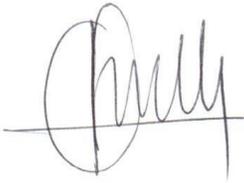
Asistentes o Ver Lista de Asistencia		
Nombre	Área y Cargo	Firma
Luis Fernando González Escobar	Director Escuela del Hábitat	
Luis Daniel Santana Rivas	Docente Escuela del Hábitat	
Juan Pablo Duque Canas	Docente Escuela del Hábitat	
Mónica Elizabeth Mejía Escalante	Docente Escuela del Hábitat	
Itzamar Nataly Cuervo López	Docente Escuela del Hábitat	
Juan Carlos Ceballos Guerra	Docente Escuela del Hábitat	

Acta de Reunión o Evento Institucional



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Raúl Eduardo Martínez Hoyos Hernán Darío Martínez Hincapié Elizabeth Arboleda Guzmán	Docente Escuela del Hábitat	
--	-----------------------------	--

Responsable Elaboración del Acta:	Elizabeth Arboleda Guzmán Mónica Elizabeth Mejía Escalante
Nombre y Firma del Responsable o Líder de la Reunión:	 Luis Fernando González Escobar