

ANÁLISIS ESTATUTOS PROFESORALES EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

DOCUMENTO DE TRABAJO No1

MESA ASAMBLEA DE PROFESORES SOBRE REFORMA AL DECRETO 1279 Y CARRERA
PROFESORAL

ELABORADO POR:

Oscar Luis Arnache Olmos	Facultad de Ciencias Exactas
Ricardo Cedeño Montaña	Facultad de Comunicaciones
Sandra Patricia Duque Quintero	Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Carlos Andrés Giraldo Echeverri	Facultad de Ciencias Agrarias
Mónica María Lopera Medina	Facultad Nacional de Salud Pública
María Esperanza López Gómez	Facultad de Ingeniería
Liliana Cecilia Molina González	Instituto de Filosofía
Karina Edith Motato Rocha	Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias
Andrés Eduardo Saldarriaga Madrigal	Instituto de Filosofía
Mónica Lucia Soto Velásquez	Facultad Nacional de Salud Pública
Alejandro Uribe Tirado	Escuela de Bibliotecología

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

2 de diciembre de 2018

Medellín, Colombia

1 INTRODUCCIÓN

El trabajo docente universitario, es una práctica social compleja y heterogénea a pesar de su especificidad, tiene como objetivo explícito transformar a los otros, socializando y debatiendo con los estudiantes los códigos de un campo disciplinar específico, las prácticas de una profesión particular y las lógicas de la institución universitaria. Este trabajo por el que los docentes son remunerados se ejerce en condiciones materiales y simbólicas diversas determinadas por los contextos socio-culturales y económicos, trasciende las actividades de enseñanza disciplinar para incluir a la investigación pertinente y su proyección social que enriquecen el debate y orientan hacia la toma de posturas.

En su estudio de caso colectivo entre docentes de universidades de Argentina y España, Verónica Soledad Walker, reconoce una serie de tensiones que bien puede aplicarse a la realidad Colombiana, tanto para intentar comprenderla como para problematizarla, éstas incluyen:¹

1. *Primero, el trabajo docente en la universidad está atravesado por la tensión entre lo individual y lo colectivo.* El trabajo docente es considerado como una práctica social de carácter colectivo, que requiere del trabajo conjunto y de criterios compartidos; sin embargo, se reconoce que las actuales formas de organización propician prácticas y dinámicas que atentan contra la conformación de vínculos de confianza, solidaridad y compromiso con otros.

2. *Segundo, el trabajo docente está atravesado por la tensión entre su naturaleza prospectiva y las condiciones de inmediatez en las que se desarrolla.* Éste concibe como una práctica prospectiva, cuyos propósitos formativos no han de alcanzarse en lo inmediato: la formación de futuros profesionales, la contribución a la sociedad a través del trabajo realizado. Sin embargo, ese trabajo se desarrolla en condiciones de incertidumbre e inestabilidad laboral y contratos de trabajo temporarios que se rigen por la lógica del cortoplacismo.

3. *Tercero, el trabajo docente está atravesado por la tensión entre fuerzas que anclan a las profesoras y profesores a una organización, y aquellas que los desvinculan de éstas, propiciando “carreras sin fronteras”.* Se asiste a una doble tendencia en relación a las carreras académicas de los docentes: por un lado, se “ancla” a los docentes a las universidades a través de formas de gestión que buscan orientar las actividades de los profesores en función de sus intereses; por el otro, la internacionalización, la movilidad y el aumento del tiempo parcial como forma de contratación los desvinculan de las instituciones y fomentan las “carreras nómadas”.

4. *Cuarto, el trabajo docente en la universidad está atravesado por la tensión entre la pertenencia disciplinar y la pertenencia a una organización.* Dada la dimensión disciplinaria de la universidad, se tiende a centralizar a los docentes en torno a la universidad como organización, y a fragmentar las identidades en torno a campos disciplinares específicos.

5. *Quinto, el trabajo docente universitario se encuentra atravesado por la tensión entre satisfacción y malestar.* El compromiso, el reconocimiento y el “espíritu artesanal” funcionan como fuentes de satisfacción del trabajo docente universitario; sin embargo, las actuales formas de

¹ Verónica Soledad Walker, El Trabajo Docente en la Universidad: Condiciones, Dimensiones y Tensiones. En: Perfiles Educativos, 38:153. México, Jul./Sep. 2016.

organización y evaluación en la universidad obedecen a lógicas individualistas que despersonalizan el trabajo despojándolo de sentidos, con permanentes plazos que cumplir, cuentas que rendir y resultados que alcanzar. Todo ello repercute no sólo en la “calidad” del trabajo realizado, sino también en los propios sujetos; con ello se reducen los sentimientos de placer y se genera estrés, angustia y agobio.

Si como concluye Soledad Walker en su investigación: *“El reconocimiento de las desiguales condiciones en las que las profesoras y profesores desempeñan su labor cotidianamente obliga a rechazar toda referencia al trabajo docente como una categoría homogénea,”* ¿Sería entonces deseable y pertinente para la misión universitaria de un país altamente desigual por naturaleza y por tradición, unificar una carrera profesoral universitaria pública, como lo ha propuesto el MEN?

Desde la perspectiva del principio de progresividad y no regresividad, a continuación se describen y analizan los Estatutos Profesorales de varias universidades públicas del país, teniendo como ejes de análisis tres categorías centrales: el ingreso, el ascenso y la permanencia en la carrera profesoral. Este documento detalla los principales hallazgos de dicho análisis y presenta una reflexión final sobre la propuesta presentada por Ministerio de Educación Nacional para la carrera docente. La mesa aboga por modificaciones pertinentes en aras de mejores condiciones laborales para todos los profesores de universidades públicas en el país.

2 SOBRE EL INGRESO

El ingreso a la carrera profesoral, de acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia se hace por Concurso Público de Méritos.² Amparadas en la autonomía universitaria, cada universidad define los perfiles y requisitos para cada concurso.

En la mayoría de estos concursos públicos de méritos se exige experiencia docente, investigativa y profesional, así como títulos de posgrados y producción académica. El ingreso a la carrera profesoral se hace una vez se supera el periodo de prueba que es por regla general de un (1) año, excepto en la Universidad Nacional de Colombia donde es de 18 meses. En la Universidad Nacional de Colombia, Universidad Industrial de Santander y Universidad del Cauca es posible ingresar a la carrera profesoral con dedicación exclusiva.

² Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

3 SOBRE EL ASCENSO

En todas las universidades existen cuatro categorías para ascender en la carrera profesoral: auxiliar, asistente, asociado y titular. Los elementos comunes para el ascenso son: permanecer un tiempo en cada categoría, evaluaciones satisfactorias y realizar un trabajo académico con un aporte relevante en el área de desempeño del profesor que debe ser sustentado ante pares. Algunas universidades han introducido para el ascenso algunos requisitos adicionales a los anteriores como: títulos de posgrados, un número específico de horas de docencia así como un número de puntos en producción académica.

Para ingresar a la categoría de profesor auxiliar se requiere superar el periodo de prueba y evaluación satisfactoria. Algunas universidades también exigen títulos de posgrado, experiencia profesional o docente y cursos de formación pedagógica.

Para la categoría de profesor asistente se exigen entre dos y tres (3) años de permanencia en la categoría de profesor auxiliar y una evaluación satisfactoria. En algunas universidades se exigen título de posgrado y sustentación de un trabajo académico. Para ascender a esta categoría, en la Universidad Nacional de Colombia son necesarias 500 horas de docencia, especialización en el área de la salud o maestría y 30 puntos de producción académica.

Para ascender en la categoría de profesor asociado se exigen tres (3) años en la categoría de profesor asistente en la mayoría de las universidades analizadas. Otros requisitos son la sustentación de un trabajo académico y una evaluación satisfactoria. Universidades como Cartagena, Amazonia y Magdalena exigen dos (2) años como profesor asistente. En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la Universidad Militar Nueva Granada el tiempo de experiencia calificada es mayor, seis (6) y ocho (8) años, respectivamente. En la Universidad Nacional de Colombia son necesarias 1000 horas de docencia o 5 de experiencia, doctorado y 60 puntos de producción académica.

La categoría más alta es profesor titular y para ascender a ésta en promedio se exigen de cuatro (4) a cinco (5) años como profesor asociado, un trabajo académico y una evaluación satisfactoria. Existen particularidades como por ejemplo la de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la Universidad Militar Nueva Granada, donde se deben acreditar diez años de experiencia profesoral. Algunas universidades exigen posgrados para ascender a esta categoría.

La siguiente tabla contiene un resumen de los requisitos necesarios para ascender en el escalafón profesoral, de acuerdo a lo estipulado en los Estatutos Docentes de las 30 universidades públicas colombianas analizadas:

Tabla 1. Resumen de ascenso en el escalafón de 30 universidades públicas.

UNIVERSIDAD ³	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca	Título Profesional Universitario. Acreditar dos (2) años de experiencia profesional o dos (2) años de experiencia docente y evaluación satisfactoria.	Posgrado. Dos (2) años como auxiliar o experiencia profesional calificada de 4 años. Sustentar un trabajo de investigación, y presentar productividad académica por valor de 10 puntos. Evaluación satisfactoria.	Máestría o de doctorado y tres (3) años como asistente. Sustentar un trabajo de investigación, y presentar productividad académica por valor de 10 puntos. Evaluación satisfactoria.	Doctorado o dos máestrías. Cuatro (4) años como asociado. Presentar un trabajo de investigación y productividad académica equivalente a 20 puntos. Evaluación satisfactoria.
Universidad De Antioquia	Superado el período de prueba, ingresan en la carrera profesoral.	Dos (2) años como auxiliar, evaluaciones satisfactorias, posgrado.	Tres (3) años como asistente, evaluación satisfactoria y sustentar trabajo.	Cuatro (4) años como asociado, evaluación satisfactoria y sustentar trabajo.
Universidad De Caldas	Período de prueba y curso de docencia universitaria.	Profesor dos (2) años en tiempo completo, o cuatro (4) años en medio tiempo, trabajo de investigación o para el mejoramiento de la docencia y evaluación satisfactoria.	Tres (3) años, en dedicación exclusiva o tiempo completo, o cinco (5) años en medio tiempo, Sustentar trabajo, evaluación satisfactoria.	Cuatro (4) años como asociado en dedicación exclusiva o tiempo completo, o a seis (6) años en medio tiempo, postgrado, evaluación positiva y presentar trabajos.
Universidad De Cartagena	Título de profesional universitario preferiblemente con maestría y formación pedagógica de 120 horas.	Dos (2) años como auxiliar. Evaluación satisfactoria. 120 horas de formación pedagógica o posgrado en educación. Presentar un trabajo de investigación, evaluado por profesores de la Universidad de Cartagena.	Dos (2) años como asistente. Evaluación satisfactoria y presentar un trabajo de investigación, evaluado por profesores de otras universidades.	Tres (3) años como asociado. Evaluación satisfactoria y presentar dos (2) trabajos de investigación, evaluado por profesores de otras universidades.

³ El material de análisis para esta tabla se encuentra en la hoja de cálculo: <http://bit.ly/analisisestatutos>

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
Universidad De Córdoba	Título profesional universitario y/o título de especialización en el área y/o dos (2) años de experiencia relacionada y/o un (1) año de investigación o docencia universitaria.	Tres (3) años como auxiliar, o tener una experiencia docente universitaria calificada de cuatro (4) o una experiencia profesional calificada de seis (6). Cursos de actualización de 160 horas. También pueden ser clasificados como asistente los que acrediten maestría o doctorado o un mínimo de 250 puntos.	Cinco (5) años como asistente y presentar un trabajo evaluado y aprobado por homólogos de otras instituciones. También quienes acrediten un puntaje mínimo de 300 puntos y sustentar un trabajo evaluado y aprobado por homólogos de otras instituciones.	Seis (6) años como asociado. Sustentar un trabajo ante homólogos de otras instituciones. También quienes acrediten un mínimo de 350 puntos y presentar un trabajo evaluado y aprobado por homólogos de otras instituciones.
Universidad De Cundinamarca	Título profesional universitario de pregrado y de especialización. Acreditar un año (1) de experiencia en actividades docentes o investigativas.	Dos (2) años de experiencia en docencia y/o investigación universitaria Sustentar ante un jurado un trabajo o haber presentado ponencia en eventos de carácter nacional o internacional.	Tres (3) años como asistente y evaluación satisfactoria. Maestría y sustentar un trabajo ante homólogos de otras universidades. Acreditar para los últimos cinco (5) años trayectoria investigativa o producción académica.	Cuatro (4) años como asociado y evaluación satisfactoria. Doctorado y sustentar un trabajo ante homólogos de otras universidades. Acreditar, para los últimos cinco (5) años, trayectoria investigativa y producción académica.
Universidad De La Amazonía	Título universitario.	Dos (2) años como auxiliar. Y alguno de los sig requisitos: un trabajo, acreditar 100 horas de extensión, acreditar 120 horas en actividades de actualización, especialización. O acreditar tres (3)	Sustentar ante tres (3) homólogos un trabajo y cumplir cualquiera de los sig requisitos: Dos (2) años como asistente, especialización, 150 horas de proyección social, o, 200 horas en actualización. O	Sustentar ante tres (3) homólogos un trabajo y cumplir cualquiera de los sig requisitos: tres (3) años como asociado, 200 horas de extensión, o, 280 horas en actualización. O dos (2) años como

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
		años de experiencia universitaria con especialización. O acreditar dos (2) años de experiencia profesional con especialización y un libro.	dos (2) años como asistente, maestría. O cinco (5) años de experiencia docente universitaria con maestría.	asociado y doctorado. O cuatro (4) años de experiencia docente universitaria y doctorado.
Universidad De La Guajira	Evaluado satisfactoriamente, formación pedagógica universitaria mínimo 120 horas.	Dos (2) años, evaluación satisfactoria, 80 horas de pedagogía y trabajo de investigación.	Tres (3) años como asistente, evaluación satisfactoria, 80 horas más de actualización pedagógica, y presentar (1) trabajo de investigación.	Cuatro (4) años como asociado, evaluación satisfactoria, 80 horas más de actualización pedagógica, y dos (2) trabajos de investigación.
Universidad De Los Llanos	Periodo de prueba.	Tres (3) años como auxiliar, o tres (3) años de docencia universitaria. 20 puntos de productividad académica.	Tres (3) años como asistente tiempo completo o cuatro de medio tiempo; u ocho años de docencia universitaria. 80 puntos de productividad académica al menos 40 en publicaciones indexadas. Maestría o Doctorado. Estar en un grupo de investigación o de proyección social reconocido. Sustentar un trabajo	Cuatro (4) años como asociado tiempo completo o seis años de medio tiempo. 100 puntos de productividad académica al menos 50 en publicaciones indexadas. Tener título de Doctor o 60 puntos de productividad Sustentar un trabajos. Dirigir un grupo de investigación y forjar semilleros de investigación.
Universidad De Nariño	Especialización. Dos años de experiencia profesional docente o investigadora. Puntaje en evaluación mínimo	Maestría. Tres (3) años como auxiliar. Puntaje en evaluación mínimo de 220 puntos, de los cuales 10 deben ser por productividad.	Doctorado. Cinco años de experiencia docente o investigativa. Puntaje mínimo de 330 puntos en la evaluación. Artículo	Cinco (5) años como asociado. Tener un puntaje mínimo de 400 puntos en su Hoja de Vida. Sustentar un trabajo ante homólogos de

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
	de 200 puntos, de los cuales 5 deben ser por productividad.		publicado en revista A1 o A2.	otras Instituciones.
Universidad De Pamplona	Capacitación de 20 horas en área de su desempeño y 45 horas en área educativa.	Dos (2) años como auxiliar. Sesenta (60) horas de capacitación en área de desempeño, o acreditar diez (10) puntos de producción. 60 horas de capacitación certificada en área educativa.	Tres (3) años como asistente y sustentar un trabajo.	Cuatro (4) años como asociado y sustentar un trabajo.
Universidad De Sucre	Un (1) año, con evaluación positiva.	Dos (2) años como auxiliar de tiempo completo o cuatro (4) años de experiencia profesional o título de posgrado, evaluación positiva	Asistente tres (3) años en la U u otras, evaluación positiva y sustentar un trabajo.	Asociado cuatro (4) años en la Universidad u otras, evaluación positiva y sustentar un trabajo. Tener posgrado.
Universidad Del Atlántico	Dos (2) años de experiencia en el campo profesional.	Tres (3) años como auxiliar, especialización y evaluación. O dos (2) años como auxiliar, maestría y evaluación. O un (1) año, doctorado y evaluación profesoral.	Cuatro (4) años como asistente, maestría o de especialización y evaluación profesoral.	Cuatro (4) años como asociado, maestría o de especialización y evaluación profesoral. Sustentar un trabajo.
Universidad Del Cauca	Un (1) año como profesor de tiempo completo o su equivalente para medio tiempo. 80 puntos en la evaluación de actividades asignadas en su labor académica.	Tres (3) años evaluados satisfactoriamente.	Seis (6) años evaluados satisfactoriamente, trabajo aporte.	Diez (10) años evaluados satisfactoriamente o su equivalente de los cuales al menos cuatro (4), en la categoría de asociado, sustentado por lo menos dos (2) trabajos. El profesor podrá optar por la

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
				sustentación de un trabajo con un aporte significativo.
Universidad Del Magdalena	Experiencia profesional calificada de 2 años.	Dos (2) años como auxiliar. Evaluación satisfactoria. 40 horas de formación pedagógica y especialización.	Dos (2) años como asistente. Evaluación satisfactoria. Maestría y sustentar un trabajo.	Tres (3) años como asociado. Evaluación satisfactoria. Doctorado y sustentar 2 (dos) trabajos.
Universidad Del Pacífico	Dos (2) años de experiencia profesional.	Dos (2) años de experiencia docente universitaria, especialización o maestría y producción de 15 puntos.	Tres (3) años de experiencia docente universitaria, maestría, producción de 15 puntos y sustentar un trabajo.	Cinco (5) años de experiencia docente universitaria, dos Maestrías o PhD, producción por 50 puntos y sustentar un trabajo.
Universidad Del Quindío	Periodo de prueba.	Dos (2) años como auxiliar. Acreditar diez (10) puntos de producción. Postgrado. Dos cursos 60 horas y evaluación satisfactoria.	Tres (3) años como asistente y sustentar un trabajo. Evaluación satisfactoria.	Cuatro (4) años como asociado. Sustentar dos trabajos y evaluación satisfactoria.
Universidad Del Tolima		Dos (2) años como auxiliar. Un curso de formación pedagógica y/o investigativa, evaluación satisfactoria o dos (2) años de experiencia docente o dos (2) años con experiencia investigativa o cuatro (4) años de experiencia profesional calificada.	Cuatro (4) años como asistente. Cuatro (4) años de docencia universitaria. Sustentar un trabajo y evaluación satisfactoria.	Cuatro (4) años como asociado y sustentar dos trabajos

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
Universidad Del Valle	Título Profesional.	Dos (2) años como docente o uno (1) si se acredita doctorado. Diez (10) puntos de productividad. Dos (2) puntos por docencia destacada.	Cuatro (4) como asistente. 27 puntos por productividad. Tres (3) puntos por docencia destacada.	Seis (6) como asociado. 56 puntos por productividad. Cuatro (4) puntos por docencia destacada.
Universidad Distrital Francisco José De Caldas	Pregrado	Título pregrado, evaluación aceptable, Posgrado, título o sustentar trabajo, dos (2) años de experiencia.	Título de pre y posgrado de maestría o doctorado, evaluación aceptable, seis (6) años de experiencia calificada, sustentar trabajo.	Título de pre y posgrado de maestría o doctorado, evaluación aceptable, diez (10) años de experiencia calificada, sustentar trabajo diferente a la tesis.
Universidad Francisco De Paula Santander	Período de prueba, evaluación satisfactoria, curso de inducción y cursos de docencia universitaria.	Tres (3) años de auxiliar o desempeñado otra universidad, trabajo escrito, cursos de actualización.	Cuatro (4) años asistente o en otra universidad, sustentar trabajo, cursos de actualización, maestría lo exime de la presentación del trabajo.	Cinco (5) años como asociado o en otra universidad como titular, presentar dos (2) trabajos, cursos de actualización y un doctorado con una duración mínima de dos años.
Universidad Industrial De Santander	Pasar período de prueba, evaluación satisfactoria.	Dos (2) años como auxiliar, cinco (5) puntos de producción y título de posgrado. Realizar un proyecto de investigación educativa o un trabajo o participar en un grupo de reflexión pedagógica.	Tres (3) años como asistente, 20 puntos de producción. Realizar un proyecto de investigación educativa o un trabajo o participar en un grupo de reflexión pedagógica.	Cuatro (4) años como asociado, 40 puntos de producción. Realizar un proyecto de investigación educativa o un trabajo o participar en un grupo de reflexión pedagógica.

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
Universidad Militar Nueva Granada	Título profesional universitario y/o título de especialización en el área y/o dos (2) años de experiencia relacionada y/o un (1) año de investigación o docencia universitaria o un (1) año en instituto de capacitación FFMM.	Tres (3) años como auxiliar o tres (3) años de investigación o tres (3) años de experiencia en centro de capacitación de FFMM. Título de posgrado y evaluación satisfactoria.	Ocho (8) años como profesor o seis (6) de investigación u ocho (8) en capacitación en FFMM. Título de magister y/o doctorado, sustentar un trabajo y evaluación satisfactoria.	Diez (10) años como profesor, diez (10) años en capacitación en FFMM. Título de doctorado, sustentar trabajo y evaluación satisfactoria.
Universidad Nacional De Colombia	Título de especialidad en el área de la salud o de maestría.	500 horas de docencia, especialidad en el área de la Salud o de maestría, y producción académica equivalente a 30 puntos.	Doctorado, 1000 horas de docencia directa o experiencia profesional mínima de cinco (5) años. Investigación con 60 puntos, dirigido tesis de doctorado, de maestría o trabajos finales de maestría.	Evaluación integral satisfactoria, trabajo individual, inédito. Dirigir tesis doctoral en la Universidad Nacional de Colombia, producción académica, conferencia magistral y evaluación especial satisfactoria.
Universidad Pedagógica Nacional.	Título profesional universitario. Acreditar dos (2) años de experiencia profesional o demostrar desempeño destacado durante sus estudios de pregrado.	Dos (2) años como auxiliar. Productividad académica de diez (10) puntos. Título de posgrado o presentar productividad de quince (15) puntos salariales adicionales a los del numeral anterior.	Tres (3) años como asistente. Productividad académica de 15 puntos. Maestría o doctorado o presentar productividad de 15 puntos salariales adicionales a los del numeral anterior. Sustentar un trabajo.	Cuatro (4) años como asociado. Maestría o doctorado. En caso de acreditar solo maestría, productividad académica por valor de 20 puntos salariales. Sustentar un trabajo.
Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia	Período de prueba, evaluación satisfactoria y cursos de	Dos (2) años como auxiliar. Trabajo escrito, cursos de actualización y	Tres (3) años como asistente, trabajo sustentado, cursos de actualización, y	Cuatro (4) años como asociado, sustentan trabajo, cursos de

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
	actualización	evaluación satisfactoria.	evaluación satisfactorio.	actualización, y evaluación del desempeño satisfactoria.
Universidad Popular Del Cesar	Título profesional universitario, un (1) año de experiencia, evaluación satisfactoria.	Dos (2) años como auxiliar, participar en un trabajo investigativo o monográfico y evaluación satisfactoria.	Tres (3) años como asistente, sustentar trabajo y evaluación satisfactoria.	Cuatro (4) años como profesor, trabajos diferentes y evaluación satisfactoria.
Universidad Surcolombiana	Dos (2) años de experiencia profesional y evaluación satisfactoria.	Hay tres opciones: Opción 1: Dos (2) años como auxiliar. Un curso de metodología científica o de docencia universitaria, y dos de actualización. Sustentar un trabajo. Opción 2: Maestría o especialización médica. Dos (2) años de experiencia profesional o docencia universitaria. Opción 3: Cuatro (4) años de experiencia, de los cuales dos (2) en docencia o productividad académica.	Cuatro (4) años como asistente. Sustentar un trabajo.	Cuatro (4) años como asociado y sustentar trabajo.

UNIVERSIDAD	AUXILIAR	ASISTENTE	ASOCIADO	TITULAR
Universidad Tecnológica De Pereira	Un (1) año como profesor, maestría o especialidad médica o quirúrgica, experiencia o formación en docencia universitaria y evaluación satisfactoria.	Dos (2) años como auxiliar, dos (2) cursos de 40 horas de capacitación pedagógica y/o investigativa, y/o formación profesional y/o planeación académica y/o gestión administrativa. Cinco (5) puntos de producción.	Tres (3) años como asistente, sustentar un trabajo y evaluación satisfactoria.	Cuatro (4) años como asociado, sustentar trabajo y evaluación satisfactoria.
Universidad Tecnológica Del Chocó: Diego Luis Córdoba	Un año experiencia docente.	Dos (2) años de experiencia universitaria. Sustentar un trabajo y evaluación satisfactoria.	Cuatro (4) años de experiencia universitaria. Elaborar un trabajo y evaluación satisfactoria.	Cuatro (4) años como asociado. Elaborar trabajos y evaluación satisfactoria en últimos 2 años.

Fuente: Elaboración propia.

4 SOBRE LA PERMANENCIA EN LA CARRERA PROFESORAL

Una vez el ingreso a la carrera profesoral, la permanencia en la misma se define a partir de las evaluaciones periódicas del profesor.

Algunas universidades introducen la figura de renovación de nombramiento, estableciendo periodos fijos según la categoría en el escalafón del profesor al final del cual se hará una evaluación integral del profesor a través de requisitos, sine qua non, como producción académica, investigación y evaluación de tesis, para renovar el nombramiento. La tabla 2 resume los aspectos relacionados con la renovación de nombramiento y evaluación para permanencia en el cargo, según lo estipulado en los Estatutos Docentes de 29 universidades públicas colombianas.

Tabla 2. Resumen renovación de nombramiento y evaluación para permanencia de 29 universidades.

Universidad	Renovación nombramiento periódica en años	Sin renovación de nombramiento	Evaluación para permanencia o renovación
Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Antioquia		X	Regulan la evaluación para la permanencia

Universidad	Renovación nombramiento periódica en años	Sin renovación de nombramiento	Evaluación para permanencia o renovación
Universidad De Caldas		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Cartagena		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Córdoba		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Cundinamarca	Titular: 5		Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
Universidad De La Amazonía		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De La Guajira		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Los Llanos		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Nariño		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Pamplona		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad De Sucre		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Del Atlántico	Auxiliar 2 Asistente 3 Asociado 4 Titular 5 Periodo de prueba previo a renovación 6 meses.		Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
Universidad Del Cauca		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Popular del Cesar		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Del Magdalena		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Del Pacífico		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Del Quindío		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Del Tolima		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Del Valle		X	Regulan la evaluación para la permanencia

Universidad	Renovación nombramiento periódica en años	Sin renovación de nombramiento	Evaluación para permanencia o renovación
Universidad Distrital Francisco José De Caldas	Auxiliar	3	Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
	Asistente	4	
	Asociado	5	
	Titular	6	
Universidad Francisco De Paula Santander	Auxiliar	3	Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
	Asistente	4	
	Asociado	5	
	Titular	6	
Universidad Industrial De Santander	Auxiliar	2	Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
	Asistente	3	
	Asociado	4	
	Titular	5	
Universidad Nacional De Colombia	Auxiliar	2	Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
	Asistente	4	
	Asociado	6	
	Titular	8	
Universidad Pedagógica Nacional		X	Regulan la evaluación para la permanencia
Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia	Auxiliar	2	Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
	Asistente	3	
	Asociado	4	
	Titular	5	
Universidad Surcolombiana	Auxiliar:	2	Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
	Asistente:	3	
	Asociado:	4	
	Titular:	5	
Universidad Tecnológica De Pereira	Auxiliar	2	Regulan la evaluación para la renovación de nombramiento
	Asistente	3	
	Asociado	4	
	Titular	N/D	
Universidad Tecnológica Del Chocó: Diego Luis Córdoba		X	Regulan la evaluación para la permanencia

Fuente: Elaboración propia.

5 REFLEXIÓN FINAL

Acorde a la propuesta presentada por MEN, titulada “Análisis de la carrera docente universitaria” ver tabla 3, la pregunta que orienta esta reflexión final es: **¿Cuáles podrían ser las consecuencias de unificar la carrera profesoral universitaria pública como lo propone el MEN a la luz del principio de progresividad y no regresividad en materia laboral?**

Veamos en detalle la propuesta del MEN, desde tres las tres categorías de análisis que hemos desarrollado en este estudio: ingreso, ascenso y permanencia en la carrera profesoral:

Tabla 3. Propuesta MEN carrera docente universitaria. El subrayado, énfasis y preguntas son de la mesa.

AUXILIAR	PROPUESTA MEN
INGRESO	1. Título de pregrado y posgrado culminado o estar cursando algún programa de maestría, especialización médico-quirúrgica, especialización del área de la salud o doctorado o el nivel más alto en el área de conocimiento.
PERMANENCIA	1. Trabajar conjuntamente con un profesor asociado o titular que le sirva de tutor y participar en cursos a nivel de pregrado. 2. Cumplir con el tiempo establecido como profesor auxiliar. 3. En caso de continuar en esta categoría, las universidades establecerán cada cierto periodo evaluaciones integrales correspondientes para su renovación .
ASCENSO	1. Título de maestría o especialización médico-quirúrgica o especialización del área de la salud o doctorado. 2. Permanecer un tiempo mínimo como profesor auxiliar. (Nota: ¿Se podrá establecer un número fijo –en tiempo –de permanencia?) 3. <u>El resultado de la evaluación integral debe ser igual, o superior a 80%, de acuerdo con el método de evaluación establecido en cada universidad estatal u oficial.</u> 4. <u>Demstrar producción académica en su área de conocimiento y que sea reconocida por la universidad estatal u oficial al cual se encuentra vinculado.</u>
ASISTENTE	PROPUESTA MEN
INGRESO	1. Título de maestría. 2. Docencia universitaria o cinco (5) años experiencia profesional. 3. Puntaje mínimo en valoración formación y productividad académica, desempeño docente y actividades de extensión.
PERMANENCIA	1. Cursos pregrado y posgrado. 2. Dirigir tesis o trabajos de grado y contar con producción académica reconocida por la universidad donde esté vinculado. 3. Realización de actividades de gestión académico-administrativa. 4. Permanecer un tiempo mínimo como profesor asistente. 5. En caso de continuar en esta categoría, las universidades establecerán cada cierto periodo evaluaciones integrales correspondientes para su renovación .
ASCENSO	1. <u>Título de doctorado o el nivel más alto de formación en su área de conocimiento.</u> 2. Permanecer un tiempo mínimo como profesor asistente. (Nota: ¿Se podrá establecer un número fijo –en tiempo –de permanencia?) 3. <u>El resultado de la evaluación integral debe ser igual, o superior a 80%, de acuerdo con el método de evaluación establecido en cada universidad estatal u oficial.</u> 4. <u>Obtener un puntaje mínimo por producción académica en su área de conocimiento, el cual sea reconocido por la universidad estatal u oficial al cual se encuentra vinculado, y que a su vez se haya generado después de su vinculación sin haber sido utilizada en promociones anteriores.</u> 5. Adicionalmente, deberá elaborar y sustentar ante pares de instituciones de educación superior, trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.

ASOCIADO	PROPUESTA MEN
INGRESO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doctorado 2. Ocho (8) años experiencia docencia ó 12 años de experiencia profesional. 3. Puntaje mínimo en valoración formación y productividad académica, desempeño docente y actividades de extensión.
PERMANENCIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos pregrado y posgrado. 2. Dirigir tesis o trabajos de grado y contar con producción académica reconocida por la universidad donde esté vinculado. 3. Realización de actividades de gestión académico-administrativa. 4. Permanecer un tiempo mínimo como profesor asociado. 5. En caso de continuar en esta categoría, las universidades establecerán cada cierto periodo evaluaciones integrales correspondientes para su renovación.
ASCENSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Título de doctorado o el nivel más alto de formación en su área de conocimiento.</u> 2. <u>Permanecer un tiempo mínimo como profesor asociado. (Nota: ¿Se podrá establecer un número fijo –en tiempo –de permanencia?)</u> 3. <u>El resultado de la evaluación integral debe ser igual, o superior a 80%, de acuerdo con el método de evaluación establecido en cada universidad estatal u oficial.</u> 4. <u>Obtener un puntaje mínimo por producción académica en su área de conocimiento, el cual sea reconocido por la universidad estatal u oficial al cual se encuentra vinculado, y que a su vez se haya generado después de su vinculación sin haber sido utilizada en promociones anteriores.</u> 5. <u>Adicionalmente, deberá elaborar y sustentar ante pares de instituciones de educación superior, trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.</u>
TITULAR	PROPUESTA MEN
INGRESO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Título a nivel de doctorado o el nivel más alto de formación en su área de conocimiento. 2. 13 años de experiencia en docencia universitaria o acreditar por lo menos cinco (5) años en la categoría de profesor asociado. 3. Obtener puntaje mínimo resultado de la valoración de su formación y productividad académica, su desempeño docente y la realización de actividades de extensión (incluyendo los proyectos comunitarios o de impacto social).
PERMANENCIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos pregrado y posgrado. 2. Dirigir tesis o trabajos de grado y contar con producción académica reconocida por la universidad donde esté vinculado. 3. Realización de actividades de gestión académico-administrativa. 4. Proceso de renovación de la categoría acorde con la reglamentación de cada universidad estatal u oficial.

Fuente: Elaboración propia a partir de la propuesta presentada por el MEN (abril de 2018).

En general, la propuesta presentada por el MEN implica un mayor cumplimiento de requisitos a la luz de lo dispuesto en la mayoría de los Estatutos analizados: tiempos extendidos en todas las categorías de la carrera profesoral, con posibilidad de estancamiento en alguna de ellas al no cumplir los exigentes requisitos, evaluaciones que determinan la permanencia y definen estándares por encima del 80%, exigencia de producción académica, lo que obligaría

a todos los docentes a incorporarse a la investigación y a la gestión académico-administrativa, obligatoriedad del doctorado para ascender a la categoría de asociado, así como un puntaje mínimo de producción académica durante su carrera universitaria, así como durante su permanencia como asistente, obligatoriedad para el ingreso como titular, la realización de actividades de extensión (incluyendo los proyectos comunitarios o de impacto social), así como obligatoriedad de realizar actividades de gestión académico-administrativa. Así las cosas, hay aspectos que podrían unificarse como la estabilidad del empleo y los criterios de tiempos que resulten favorables a los profesores, según reglamentación actual, con el fin de poder homologar el escalafonamiento y movilidad profesoral entre universidades, son las universidades, con sustento en su autonomía universitaria, las que deben definir sus estatutos, basadas en un referente nacional que promueva el derecho a la dignidad, la estabilidad, los principios, derechos y deberes constitucionales .

No obstante, asuntos como la estabilidad que caracteriza la carrera profesoral no debe perderse, a pesar de que algunas universidades lo contemplen en sus estatutos. La carrera administrativa en la que se enmarca la carrera profesoral, es un principio del Estado Social de Derecho y cuenta con objetivos como (i) la realización de la función administrativa (art. 209 superior) al servicio de intereses generales y además es desarrollada de acuerdo a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) el cumplimiento de los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) salvaguardar el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) **proteger los principios mínimos fundamentales de la relación laboral consagrados en el artículo 53 de la Carta.** (Corte Constitucional, C-034 de 2015).

En este orden de ideas, es importante traer el precedente constitucional que sobre la carrera administrativa y sus principios, ha desarrollado la Corte Constitucional:

La jurisprudencia constitucional ha definido la carrera como un sistema técnico en el que se administra el personal de organismos y entidades estatales, teniendo como **objetivo la preservación de la estabilidad** y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizando la excelencia en la prestación del servicio y la eficiencia en la administración pública y de las actividades estatales, generando igualdad de oportunidades para ingresar, capacitarse y ascender en el servicio público, basándose solamente en el mérito y en las calidades de los aspirantes (Corte Constitucional, C-049 de 2006) (subrayas fuera del texto original).

Se ha establecido que la carrera como regla general de la administración pública está consagrada en el artículo 125 de la Constitución Política, el cual a su vez compatibilizó los componentes básicos de la estructura estatal con principios y fundamentos propios del Estado Social de Derecho que tiene como característica principal la prevalencia de los principios de libertad, justicia, igualdad y pluralidad, en donde se hace necesario contar con una estructura organizativa de la administración, que tenga un diseño mediante el cual se les garantice a

todos sus asociados el derecho de acceder y permanecer al servicio del Estado por sus méritos y capacidades propias (Corte Constitucional, C-126 de 1996).

Por lo anterior, la carrera es considerada un principio constitucional, definitorio en la concepción del Estado Social y Democrático de Derecho desde tres criterios:

(i) El carácter histórico, con el cual se indica que a través de la historia del constitucionalismo colombiano han sido formuladas diversas reformas constitucionales y legales tendientes a hacer prevalecer el sistema de carrera como la vía por excelencia para acceder al servicio público y de esa manera eliminar prácticas clientelistas, de “amiguismo” o nepotismo, basadas en la función pública y en generar que se acceda a los cargos estatales equitativa y transparentemente, realizando una valoración del mérito de los aspirantes (Corte Constitucional, SU - 539 de 2012).

(ii) El segundo criterio es conceptual y hace referencia a que la carrera debe ser entendida como un principio constitucional que cumple con dos objetivos: ser el estándar y método por excelencia para ingresar al servicio público y generar una fórmula de interpretación de las reglas relativas al acceso a cargos del Estado que deben comprenderse a tal punto que cumplan los requisitos y finalidades de la carrera, especialmente el acceso de acuerdo al mérito de los aspirantes. (Corte Constitucional, C - 553 de 2010).

(iii) El último criterio es teleológico, por cuanto guarda una estrecha relación con las finalidades que tiene la carrera en el Estado constitucional. Por tal motivo la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha indicado que al interpretar armónicamente el contenido del artículo 125 C.P. con normas superiores lleva a concluir que el principio de carrera tiene una función articuladora de diversos fines que cuentan con un reconocido valor para el ordenamiento constitucional (Corte Constitucional, C-588 de 2009).

Es importante resaltar que la Corte Constitucional ha reconocido que la carrera cumple con una serie de objetivos adicionales a la materialización del Estado Social de Derecho a través de la estructura de la función pública, como los siguientes:

- **La garantía de cumplimiento de los fines estatales**⁴: Con el sistema de carrera se busca cumplir los fines del Estado ya que éstos permiten que la función pública sea desarrollada con personas calificadas y escogidas bajo el criterio del mérito, de calidades personales y capacidades profesionales que determinen su ingreso, permanencia, ascenso y retiro del cargo,

⁴ Sobre los fines de la carrera administrativa ver Sentencias C-479 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero; C-195 de 1994, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; C-040 de 1995, M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-041 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; C-037 de 1996, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; C-030 de 1997, M.P. Jorge Arango Mejía; C-539 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-540 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-110 de 1999, M.P. Antonio Barrera Carbonell; C-109 de 2000, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; C-371 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-486 de 2000, M.P. José Gregorio Hernández Galindo; C-292 de 2001, M.P. Jaime Córdoba Triviño; C-954 de 2001, M.P. Jaime Araújo Rentería; C-1177 de 2001, M.P. Álvaro Tafur Galvis; C-517 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; C-1079 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil; C-969 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería; C-734 de 2003, M.P. Álvaro Tafur Galvis; C-077 de 2004, M.P. Jaime Araújo Rentería; C-733 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; C-182 de 2007, M.P. Jaime Araújo Rentería. Ver también las Sentencias T-419 de 1992, M.P. Simón Rodríguez Rodríguez; C-532 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis y C-901 de 2008, M.P.

con la vigencia de los principios de eficacia, eficiencia, moralidad, imparcialidad y transparencia.

Al respecto, en la Sentencia de la Corte Constitucional C-315 de 2007, se indicó: *“El ingreso a los empleos públicos de las personas más idóneas y capacitadas para el cumplimiento de los propósitos misionales de las instituciones estatales es un presupuesto ineludible para la eficacia de los derechos constitucionales, en los términos del artículo 2 C.P. De igual manera, los concursos públicos basados en el mérito de los aspirantes y la estabilidad en el empleo propia del régimen de carrera administrativa, son características que se muestran constitucionalmente valiosas en términos de realización del principio democrático en la administración pública. En efecto, la operatividad material de los sistemas de carrera administrativa impide la reproducción de prácticas clientelistas y otras formas de favorecimiento a través de la concesión irregular de empleos estatales, comportamientos estos que alejan a la función pública de la satisfacción del interés general y del cumplimiento de los fines esenciales del Estado”*

- **Preservación y vigencia de los derechos fundamentales de las personas de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos:** Otro de los objetivos de la carrera es preservar y mantener en vigencia los derechos fundamentales de los individuos para acceder al desempeño de cargos y funciones públicas **y ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades de manera estable** y contando con la opción de poder ascender de acuerdo a los resultados que haya demostrado al cumplir las funciones de su cargo (CP, arts. 2o., 40, 13, 25, 40, y 53).⁵

Así mismo, a través de la carrera se logra que los derechos subjetivos de los trabajadores, incluyendo los servidores públicos, sean eficaces **especialmente la estabilidad laboral (Art. 53 C.P.)**. Por lo anterior, y conforme al mandato de acuerdo al cual el ingreso, ascenso y retiro en los cargos del Estado se debe efectuar en condiciones que (i) valoren el mérito y las calidades de los aspirantes o servidores; y (ii) en caso de retiro del servicio, debe estar relacionado **con la calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo**, la violación del régimen disciplinario o por las demás causales que la Constitución o la Ley señalan, ya que de esta manera se puede predicar la existencia de derechos adquiridos de permanecer en el empleo a favor de los trabajadores que ingresan cumpliendo los requisitos de la carrera (Corte Constitucional, C-588 de 2009).

- **La estabilidad laboral de sus servidores, a partir de la obtención de resultados positivos en la cumplida ejecución de esos fines:** Esta Corporación ha indicado que a través de la carrera se puede garantizar la protección de los derechos de quienes estén vinculados a la carrera y que tienen unos derechos subjetivos adquiridos que el Estado tiene la obligación de respetar y proteger, si los mismos ejercen su derecho al trabajo con estabilidad y teniendo la opción de ser promovidos de acuerdo a la eficacia con que desempeñen el cargo y con la opción de contar **con una capacitación profesional** y los demás beneficios a los que

⁵ Sentencias de la Corte Constitucional T-419 de 1992 M.P. Simón Rodríguez Rodríguez; C-479 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero; C-1177 de 2001. M. P. Alvaro Tafur Galvis; C-517 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; C-1079 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil; C-532 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis; C-182 de 2007, M.P. Jaime Araujo Rentería; C-315 de 2007, M.P. Jaime Córdoba Triviño y C-588 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

tienen derecho por ser escalafonados conforme a los artículos 2º, 40, 13, 25, 53 y 54 de la Carta.⁶ Como consecuencia de la importancia que el derecho al trabajo tiene dentro de la Constitución, la estabilidad de los trabajadores del Estado cobró especial atención. Por este motivo, el artículo 125 Constitucional señaló que todos los empleos en los órganos y entidades estatales sean de carrera, excepto aquellos de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que indique la Ley (Corte Constitucional, sentencia C-1119 de 2005).

En este sentido, figuras como la renovación de nombramiento, desdibujan los fines y principios de la carrera administrativa que propende por la protección de los principios mínimos fundamentales de la relación laboral consagrados en el artículo 53 de la Carta, siendo la estabilidad en el empleo uno de ellos.

Así las cosas, suponiendo un escenario en el que estos lineamientos del MEN incidan en las reglamentaciones futuras, se prevé un panorama desalentador en materia laboral para los profesores de Universidades Públicas, ya que las mismas, se enmarcan en medidas regresivas que inciden en la asignación salarial y el trabajo en condiciones dignas, justas y estables. Una norma es regresiva cuando limita, restringe o le impone al ejercicio de un derecho condiciones que con anterioridad no debían sortearse, es decir, cuando es menos favorable para el titular del derecho (Courtis, 2006). Sin lugar a dudas, establecer mayores requisitos para el ascenso, mayor tiempo de permanencia en cada categoría del escalafón, endurecer las medidas de ascenso e introducir para todas las universidades públicas figuras como la “renovación del nombramiento”, entre otros aspectos, son asuntos abiertamente en contra del principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.

Para definir el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral, se debe partir del Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual señala que “... La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. El último inciso del mencionado artículo constitucional, hace alusión a que toda normatividad, acuerdo o contrato creado, no pueden vulnerar en los trabajadores su libertad, dignidad y derechos; **por ende, toda ley que sea creada debe ir en pro de las mejoras de sus principios mínimos fundamentales.**

En este punto, es importante la aplicación y reconocimiento de los derechos consagrados en la Constitución Política y en las decisiones jurisprudenciales, dada la obligación para las autoridades administrativas de aplicar de manera uniforme, en las decisiones que sean de su competencia, las definiciones de contenido y alcance de los derechos, que se deriven de las sentencias de unificación del Consejo de Estado y de manera preferente la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Dentro de los propósitos constitucionales que orientan la actividad de todas las autoridades públicas se encuentra cumplir con las finalidades constitucionales del Estado de Derecho y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta. El hecho de que la Constitución establezca que las autoridades del Estado están encaminadas a garantizar los principios y derechos constitucionales tiene repercusiones fundamentales respecto de la interpretación constitucional, del alcance de las potestades de las autoridades estatales, y por lo tanto, también de la forma como dichas

⁶ Sentencias de la Corte Constitucional C-349 de 2004. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra y C-588 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

autoridades deben ejercer sus funciones. **Precisamente, para la creación de nuevas normas, los órganos del Estado, deberán optar por aquellas interpretaciones que mejor desarrollen los derechos, principios y valores constitucionales.**⁷

En conclusión, nos resulta improcedente unificar la carrera profesoral en la forma como se ha propuesto por el Ministerio de Educación Nacional. Esta propuesta es regresiva en términos de derechos, y las exigencias impuestas resultan contradictorias, en un país en donde un pequeño porcentaje de la población accede a maestrías y doctorados, donde hay pocas becas y bajas posibilidades de que un profesor universitario vía su salario pueda autofinanciarse sus estudios posgraduales. La misión principal del docente es formar al talento humano y además de ejercer esta función misional, que es su objetivo primordial, puede elegir, en aras de sus competencias e intereses, el desarrollo de otros ejes misionales como la investigación y la extensión, sin que esto constituya requisito de permanencia o ascenso.

Resulta inviable e injusto exigir mayor productividad académica en un país cuya financiación para las universidades resulta insuficiente y la inversión en ciencia y tecnología irrelevante. Agrava esta perspectiva el hecho de que el ascenso y los requisitos de productividad académica, y la permanencia no estén soportados en una política de verdadera calidad, con formalización laboral, mejoramiento de la infraestructura, los insumos y los recursos, y que por el contrario, esto responda a la profundización de medidas neoliberales, en contra del talento humano formador de la base social, productiva y económica del país.

Veríamos pertinente, que cada universidad y su base profesoral reconstruya sus Estatutos, basados en el criterio de autonomía, igualdad, favorabilidad y derechos adquiridos, para mejorar aspectos problemáticos como tiempos de permanencia en cada escalafón que superan los promedios nacionales (y se expusieron en este texto), así como la vulneración a la estabilidad, que se expresa en la renovación del nombramiento y que se torna irregular e inconstitucional según los argumentos jurídicos ya expresados.

⁷ Ver sentencias Corte Constitucional C-634 de 2011 y C- 539 de 2011.