

## INSTITUTO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS-ICTA

---

### RELATORÍA CLAUSTROS Y COLEGIATURAS 2021

---

Considerando la invitación previa realizada por la directora profesora Coralia Osorio Roa enviada por correo electrónico a los profesores adscritos al Instituto de Ciencia y Tecnología de Alimentos-ICTA, siendo las 2:00 pm se dio apertura a la sesión de Claustros y Colegiaturas del ICTA 2021 telepresencial, con la participación de 8 de los 9 docentes adscritos.

Se inició con la presentación de dos videos compartidos por la Oficina de Planeación de la Sede Bogotá con la finalidad de contextualizar a los asistentes sobre el proceso de construcción del PLEI 2034 de la Universidad. Los documentos base de la discusión fueron compartidos con anterioridad por medio de una carpeta alojada en el [Google Drive](#) para su revisión.

Luego de la revisión realizada al documento “DOCUMENTO BASE DISCUSIONES PLEI 2034 V1.5 23092021” se encontraron 4 puntos importantes a ser revisados y discutidos en este espacio sobre los lineamientos consignados en este documento.

El primer lineamiento considerado en este ejercicio se encuentra establecido en el numeral 4.6.1 Núcleo de gestión para la armonización de las funciones misionales que tiene como finalidad “Diseñar e implementar un plan inter sedes de optimización, balanceo, movilidad y concurrencia del talento humano, promoviendo la vinculación docente con carácter institucional a la Universidad Nacional de Colombia (es decir, los docentes, al menos los que se vinculen a partir de este plan, no estarán adscritos a las Facultades y/o Sedes sino al nivel institucional)”, luego de realizada la lectura de este ítem surgen varias preguntas: ¿Este punto implica que un docente podrá ser trasladado a cualquier sede de la Universidad?, ¿Qué implicaciones tiene este cambio si los docentes no son de Facultad ni de Sede?, ¿Este nivel Institucional se refiere que pertenecerán al nivel Nacional?, ¿Contempla que los docentes estén disponibles para su movilidad a nivel Nacional?, ¿Qué alcances laborales, administrativos o ventajas tendría el cambio?, ¿Cuál es la motivación principal para este tipo de propuestas?, ¿Con este cambio se modificarían los puntos asignados a cada una de las unidades académicas básicas?, ¿Se ampliará la planta Docente con este lineamiento?

Con todas estas preguntas sin respuesta evidente, concluimos que no está claro cómo funcionaría administrativamente este lineamiento, y consideramos que es importante que estas medidas no debiliten las Unidades Académicas Básicas por la pérdida de docentes, teniendo en cuenta que no todas las dependencias tienen la misma estructura y puede llevar a alterar gravemente su funcionamiento.

El siguiente punto en análisis es “Crear y fusionar institutos de investigación inter sedes, multi, inter y transdisciplinarios. Su organización, vinculación de investigadores y formas de trabajo deben responder a

temáticas priorizadas por la política de investigación, extensión e innovación, considerando los elementos institucionales históricos existentes (PUI; PRES;CAIS, Agendas del conocimiento), así como los externos (ODS, Misión de Sabios)”, el análisis que hace este Claustro tiene dos miradas, la primera, corresponde al inconveniente que puede generar este cambio en el manejo administrativo de los Institutos, un claro ejemplo es el que se realizó hace unos años con el retiro del personal administrativo y su paso a la Dirección Académica con la idea de eficiencia y el tiempo ha demostrado que este tipo de decisiones sólo retrasa los procesos.

Esta no es una idea nueva, se planteó durante la Rectoría del Profesor Marco Palacios la cual finalmente no tuvo acogida, porque al revisar los objetivos de los institutos a pesar de ser “similares” ellos no están alineados. También en algún momento se intentó fusionar institutos interfacultades con Facultades, discusión que llegó hasta el Consejo Superior Universitario y fue negada por estar contraria al ADN del ser de los institutos Interfacultades.

La segunda mirada fue ¿Qué tantas ventajas puede representar la fusión de institutos en términos de eficiencia de recursos e infraestructura?. La conclusión es que el término “fusión” es peligroso en sí mismo, considerando que es necesario primero que se tomen determinaciones para dar respuesta a problemas de base que son de vital importancia para los institutos interfacultades; es necesario mejorar las desigualdades y asimetrías que se presentan en ellos con la finalidad de avanzar y seguir fortaleciéndolos. Es claro que la pandemia ha permitido demostrar que a través de la virtualidad se puede interactuar y consolidar todo tipo de actividades de investigación, docencia y extensión, lo que permite afianzar esa interrelación y transdisciplinariedad con el aumento de redes de conocimiento que permiten dar respuesta a las temáticas priorizadas.

Lo que se propone a futuro es la asociación de institutos a través de la creación de una escuela de Posgrados que permitan el manejo conjunto de estos programas y que los recursos lleguen a los institutos.

En el numeral 4.6.4. perteneciente al núcleo de gestión en organización y eficiencia administrativa habla sobre desarrollar Centros de Servicios Compartidos para a la gestión de proyectos, gestión de tesorerías, gestión de los procesos pre y contractuales, el análisis concluye que fusionar áreas administrativas no mejora la eficiencia de los procesos; al comparar áreas administrativas de diferentes dependencias con la Dirección Académica que es nuestro caso, se evidencia que los procesos son más lentos, cuando el ICTA tenía su propia unidad administrativa los tiempos de respuesta siempre eran más cortos.

Es necesario avanzar en la sistematización de todos los procesos que permita adelantar eficientemente cada uno de los trámites necesarios y que esto se evidencie a través de la disminución de los tiempos de respuesta y eliminación de reprocesos en cada uno de ellos.

El último punto a tratar es el de “Establecer un proceso de meritocracia, perfil y formación de las personas que ejercen cargos académico - administrativos en la Universidad”, respecto a este punto la Universidad tiene un problema y es que no tienen mucha oferta para este tipo de cargos, otro planteamiento importante sobre este punto trata de que no hay una distribución heterogénea de tareas, pues en algunos de estos cargos no tienen una descarga en tiempo que permita una dedicación para ejercer todas las funciones en virtud que los funcionarios deben continuar con las actividades de docencia, investigación y extensión, un claro ejemplo es que los Directores de instituto tienen hasta triple función porque actúan como decanos, vicedecanos, directores de departamento, docentes, directores de proyecto, etc y la Universidad no prepara a los docentes

para ejercer este tipo de cargos administrativos que finalmente tiene repercusiones legales y administrativas importantes.

Al hacer un análisis general se podría determinar que en la academia en general este tipo de cargos no tienen la importancia y relevancia que ameritan, en Universidades como Harvard para ser decano se necesita que se tenga un MBA y en algunos casos los perfiles de estas personas tienen un mayor nivel en el área industrial que en el área académica considerando que la finalidad de este tipo de cargos se asemejan a la Gerencia de pequeñas empresas, por lo que consideramos es necesario replantear los perfiles, la manera como se ocupan y se otorgan los cargos académico-administrativos en todas las dependencias de la Universidad y la necesidad de formar docentes con estas cualidades gerenciales.

En términos generales los documentos no tienen la suficiente argumentación sobre cada uno de los lineamientos y su aplicación, los cuales se pretenden institucionalizar con visión a 2034 y se articulará con el plan global de desarrollo 2022 -2024 y que toman una trascendencia por ser los ejes orientadores de la planeación y direccionamiento de la Universidad para los próximos 12 años.

Se finaliza siendo 4:40 pm

**Dada en Bogotá DC, Octubre 21 de 2021**

**CORALIA OSORIO ROA**  
**Directora**