

¡NUESTRO DEPARTAMENTO, NUESTRO LUGAR PROFESORAL!
Propuesta de Plan de Trabajo para la Representación Profesoral al Consejo del
Departamento de Química 2024-2026

Candidato Principal: Leonardo Avendaño Rondón¹

Candidata suplente: Blanca Nubia Cruz Rodriguez²

En concordancia con el Acuerdo 035 de 2005 del Consejo Superior Universitario (Estatuto General), el Acuerdo 044 de 2015 del Consejo Superior Universitario (Estatuto de Presupuesto de la Universidad Pedagógica Nacional), el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2026, presentamos el siguiente plan de trabajo para aspirar a la representación profesoral al Consejo del Departamento de Química, para el periodo: 2024-2026.

1. El lugar del cuerpo profesoral en la dinámica académico-administrativa del Departamento de Química.

Apoyaremos e impulsaremos acciones e iniciativas tendientes al reconocimiento del lugar y el estatus del cuerpo profesional en las labores misionales (docencia, investigación y proyección social) del Departamento de Química, desde la perspectiva de una administración al servicio de la academia.

2. Divulgación permanente de los procesos y procedimientos para movilidad nacional e internacional de docentes de planta, ocasionales y catedráticos.

Es fundamental establecer mecanismos eficientes de comunicación que informen de manera oportuna sobre oportunidades de movilidad académica. Se plantea crear canales permanentes de divulgación y asesoría que faciliten el acceso a programas de intercambio y colaboración, fortaleciendo así la proyección internacional del departamento y el desarrollo profesional de

¹ Mg Docencia Universidad de la Salle. Doctorando Educación y Sociedad Universidad de la Salle. Profesor Catedrático Departamento de Química. Correo: lavendanor@pedagogica.edu.co

² Docente catedrática Departamento de Química. Integrante del equipo de Práctica Pedagógica y Didáctica. Correo: bcruz@pedagogica.edu.co

los docentes. De igual manera, se propone mantener informados a los profesores sobre los protocolos, tiempos y rutas que deben seguir para aspirar a movilidad nacional e internacional.

3. Fomento de participación en convocatorias internas y externas de investigación.

La promoción de la investigación es esencial para el avance científico y académico del Departamento. Por ello, se propone incentivar la participación activa de los docentes en convocatorias internas y externas de investigación, manteniendo una comunicación constante que permita co-construir propuestas investigativas y fomentando la formación de redes colaborativas.

4. Dinamismo y gestión de la participación docente en los semilleros de investigación del Departamento, Facultad y Universidad.

Se buscará fortalecer la participación de los profesores en los semilleros de investigación del departamento y promover una vinculación más directa en los procesos investigativos de la universidad. Además, se pretende visibilizar los procesos de innovación, reflexión y aportes al campo de la educación en química, derivados de estos espacios académicos.

5. Mejores tiempos en las gestiones de las solicitudes por las instancias especializadas y desde el debido proceso.

Se propone revisar y aportar en la mejora de los procedimientos actuales, implementando estrategias que agilicen las gestiones y reduzcan los tiempos de respuesta, siempre respetando el debido proceso y las normativas vigentes. Esto facilitará el trabajo de los docentes y contribuirá a una mayor eficiencia, reconocimiento y equidad.

Por otra parte, resulta crucial resaltar el papel de la representación profesoral en su función de veeduría dentro de este proceso. La participación de los representantes no solo garantiza la transparencia y el cumplimiento de las normativas vigentes, sino que también asegura que los intereses de este cuerpo colegiado sean valorados y representados, promoviendo una gestión más equitativa y efectiva.

6. Tejer puentes para el bienestar y el buen vivir del docente.

Reconociendo las exigencias y desafíos que conlleva la labor docente, se propondrá la gestión de programas de prevención y atención de enfermedades psicosociales, articulados con la Subdirección de Bienestar Universitario. Esto debe incluir la implementación de estrategias de apoyo emocional, talleres de manejo del estrés y promoción de hábitos saludables, garantizando así el bienestar integral de los profesores.

De igual manera, es esencial implementar iniciativas que mejoren la calidad de vida y el entorno laboral de los docentes, fomentando la organización de actividades culturales, deportivas y de integración. De manera complementaria, se impulsará la recuperación de espacios que se han perdido en los últimos años, tales como los eventos lúdicos en sedes campestres, que no solo fomentan el bienestar, sino que también fortalecen el sentido de comunidad entre los docentes.

7. Articulación de las representaciones profesoraes en beneficio de la universidad.

Proponemos una articulación más cercana y efectiva de las representaciones profesoraes, que fortalezca el diálogo entre los distintos departamentos, facultades, el Consejo Académico y el Consejo Superior Universitario. Esta articulación permitirá no solo generar consensos, sino también desarrollar y proponer políticas que se ajusten con mayor precisión a las necesidades del profesorado y de toda la comunidad universitaria.

De manera complementaria, es fundamental fomentar el diálogo entre pares de los diversos programas dentro de la universidad. La colaboración entre docentes de distintas áreas no solo potenciará la interdisciplinariedad, sino que también abrirá nuevas oportunidades para la innovación pedagógica y el desarrollo académico, además de construir el sentido de comunidad científica.