

**PROPUESTA REPRESENTACIÓN PROFESORAL 2025-2028**  
**DEPARTAMENTO DE ESCUELA, INFANCIAS Y SABER PEDAGÓGICO**

**Profesor Gabriel Benavides Rincón**  
**Profesora Adriana Lucero Jiménez Giraldo**

Esta propuesta de representación de profesores ante el Consejo del Departamento de la Facultad de Educación se enmarca en la Resolución No. 1093 del 20 de octubre de 2025, “Por la cual se convoca y se establece el calendario para la elección de representantes ante el Consejo del Departamento de la Facultad de Educación y los consejos de algunos departamentos para el periodo 2025–2027”. Teniendo en consideración la normatividad de la Universidad, de manera específica el acuerdo 040 de 2022 se incluyó a los consejos de departamento de la representación de profesores favoreciendo así el derecho a la participación y toma de decisiones en los asuntos directamente relacionados con las-os docentes respecto a temas académicos y administrativos en los departamentos. De manera particular, en relación con el nuevo Departamento de Escuela, Infancias y Saber pedagógico esta representación cobra especial relevancia por tratarse de un nuevo departamento en el marco de la nueva estructura de la Facultad de Educación.

El proceso de reforma administrativa de la Facultad de Educación (que tomó un tiempo considerable en su concreción) tuvo su materialización en 2025 con la conformación de dos nuevos departamentos que asocian en una nueva estructura académica (y administrativa) los programas de pregrado y posgrado existentes; y, además, ofrecen derroteros para la creación de futuros programas. Así pues, el nuevo Departamento de Escuela, Infancias y Saber pedagógico congrega los programas: Licenciatura en Educación Básica, Licenciatura en Educación Infantil, Especialización en Pedagogía y Maestría en Educación.

Lo anterior se convierte ante todo en una oportunidad para seguir concretando las reflexiones colegiadas y sobre todo los propósitos que animaron la reestructuración de la Facultad. La propuesta de gestión para la representación profesional, entendida como un espacio de participación democrática dentro de la Universidad, se fundamenta en la apertura a la discusión colectiva, la comunicación constante con el cuerpo docente y la defensa de sus derechos e intereses.

El análisis de la educación superior pone en evidencia la necesidad de que la universidad, en su condición de institución social fundamental, asuma un proceso constante de reinención y actualización. Sin embargo, esta transformación no debe conducir a la renuncia de su misión crítica y transformadora (Barnett, 2011). La universidad enfrenta el reto de resistir los riesgos

de la sobrerregulación y la burocratización, así como las presiones derivadas de la lógica mercantil (Slaughter & Rhoades, 2004). Salvaguardar la autonomía y mantener el compromiso con el bien común son, por tanto, imperativos para preservar la esencia universitaria. Esta propuesta prioriza tres líneas estratégicas consideradas esenciales en el momento actual: en primer lugar, Fortalecimiento del desarrollo profesional docente; en segundo lugar, Bienestar y equilibrio laboral; y finalmente, Participación y fortalecimiento del trabajo colegiado.

### **1.- Horizonte pedagógico común**

Una de las principales oportunidades está en la necesidad de potenciar el horizonte de sentido del nuevo departamento, de manera tal que se convierta en un referente para el quehacer de todos los programas, ahora con la exigencia de una visión más compartida entre programas de pregrado y posgrado. Lo cual implica tejer nuevos diálogos con equipos de colegas que antes no teníamos la oportunidad de interactuar, a fin de generar una escuela de pensamiento en torno a las macro categorías que nos convocan desde la denominación misma del departamento (Escuela, Infancias y Saber pedagógico).

Además de ser una posibilidad, también se convierte en una necesidad (pedagógica y estratégica) donde la voz del equipo docente del departamento ha de ser un referente fundamental para la construcción de dicho horizonte compartido, siempre con la intención de establecer más puentes, más canales de interacción entre los programas. Esto teniendo en consideración que sin ser programas que se fundan en una disciplina específica, si tenemos objetivos y algunos objetos de estudio comunes que giran en torno a la formación docente, la educación, la pedagogía, la institucionalidad escolar que nos convocan y sobre nos invitan a la construcción colaborativa.

Requerimos entonces consolidar una proyección (en términos de visión), un quehacer (en términos de misión) y una estructura de principios en articulación con el horizonte institucional de la Universidad. Por lo tanto, necesitamos realizar un proceso de planeación del nuevo departamento, con un fundamento pedagógico sólido y un modo de proceder administrativo que favorezca la materialización de dicho horizonte.

### **2. Fortalecimiento del desarrollo profesional docente**

Impulsar un plan permanente de formación y actualización pedagógica, investigativa y tecnológica para los profesores del departamento dando apertura para los profesores ocasionales y catedráticos, en articulación con los programas de posgrado y los centros de

investigación de la universidad. Esto en consonancia con las acciones misionales de la Universidad de manera tal que a su vez se fortalezcan la docencia, la investigación y la proyección social del departamento.

Los cambios efectuados en la estructura de la Facultad han generado una serie de desafíos que involucran tanto a los maestros y maestras como a los programas académicos, especialmente en relación con su adaptación y fortalecimiento, el objetivo sería promover la innovación en la enseñanza, el fortalecimiento de la investigación educativa y la apropiación de herramientas digitales, mediante seminarios, talleres y estancias académicas nacionales e internacionales. orientada a consolidar y articular las propuestas académicas en los Departamentos y en la Facultad, promoviendo procesos de cooperación que incidan en el fortalecimiento de la producción académica y de investigación.

### **3. Bienestar y equilibrio laboral**

Promover estrategias institucionales que contribuyan al bienestar integral de los docentes, orientadas al equilibrio entre las responsabilidades académicas, investigativas y administrativas para los profesores ocasionales y catedráticos, propendiendo por condiciones más dignas para el ejercicio de la docencia y la participación de la investigación y proyección del departamento.

Esto incluiría la revisión de la distribución de la carga laboral, la creación de espacios de acompañamiento psicosocial y la consolidación de programas de reconocimiento al mérito docente, que valoren la excelencia y el compromiso con la formación de estudiantes y el desarrollo institucional apuntándole a un mejoramiento progresivo de las condiciones laborales de profesores ocasionales y catedráticos.

Esperamos de esta manera recoger las voces, intereses y necesidades de la mayoría de las-os docentes del departamento y representarles con cabalidad. Contamos con su apoyo. Gracias.

#### Referencias:

- Barnett, R. (2011). *The Marketised University: Defending the Indefensible*. Routledge.  
Slaughter, S., & Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy*. Johns Hopkins University Press.