

PROPUESTA REPRESENTACIÓN PROFESORAL 2025-2027
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍAS DE LAS DIFERENCIAS Y EDUCACIÓN EN LOS
TERRITORIOS

Profesor Pompilio Gutierrez Africano
Profesora Berny Alejandra Daza Acosta

En el acuerdo 040 de 2022 se incorporó a los consejos de departamento de la **representación de profesores**, acción que da garantía de **derecho** a participar y decidir en los temas relacionados con lo administrativo-académico en los departamentos. Esta oportunidad es necesaria consolida un departamento nuevo como lo es el **de Pedagogías de las Diferencias y Educación en los Territorios**.

La reforma administrativa de la Facultad de Educación realizada en 2025 agrupo a los programas existentes en dos (2) departamentos, siendo uno de ellos el de diferencias y educación en los territorios, con los programas: **Maestría en Desarrollo Educativo y Social (CINDE), Licenciatura en Educación Especial y Licenciatura en Educación Comunitaria**; con un número de estudiantes para 2025-2 de 795, 318 pertenecen a la LEE, 318 a la LECO, 70 a la profesionalización de la LECO y 89 a la maestría; el 74% mujeres y 26% hombres. El número de profesores es de 107: 6 de planta, 4 en la LEE, 2 en la LECO (uno en comisión-rectoría); **69 ocasionales**, 32 en la LEE, 37 en la LECO; **catedra 32**, 16 LEE y 16 en la LECO. Cinco (5) asistentes administrativos: tres (3) en el despacho del departamento, una (1) secretaria de la LEE y una (1) secretaria en la LECO; en total el departamento de diferencias y educación en los territorios está compuesto por 907 integrantes.

La creación del departamento plantea **varios retos** para los diferentes estamentos que lo componen, se hace necesario más allá de la adecuación administrativa: dotarlo del sentido pedagógico y de finalidad teleológica que permita integrar y articular las diferentes propuestas formativas, requiere de formas que admitan la generación de un **clima organizacional** que facilite la integración horizontal de los diferentes saberes contenidos en él y de sus relaciones humanas, viabilizar nuevas apuestas formativas que consoliden lo denominado diferencias y los territorios y, **conectar** la formación con las necesidades sociales, actuando siempre en beneficio de lo común. Estas apuestas son en principio un puerto de partida, una forma de iniciar un **viaje compartido** y donde como estamento profesional podamos construir relaciones de sinergia en la diferencia. Este horizonte se centra a través de los siguientes ejes de trabajo de la representación profesional en el consejo de departamento:

1. Horizonte de futuro.

Hace referencia al establecimiento de una propuesta que permita **dar sentido** y coherencia estratégica al departamento.

- Consolidar el equipo de consejo como un estamento con **cohesión y visión compartida**.
- Elaborar el proyecto estratégico del Departamento de Pedagogías de la Diferencias y Educación en los territorios, partiendo de reconocer las diferencias como eje de construcción teórica.
- Establecer relaciones y **canales comunicativos** eficientes y eficaces con los demás representantes de profesores de la Facultad.

2. Académico

Durante el último año los programas adscritos al departamento han venido realizando **apuestas académicas** de programas de posgrado y pregrado con la intención de diversificar la formación de maestros y profesional; por un lado la LEE viene trabajando en la **Maestría en Discapacidad con Enfoque Diferencial** (MADED), un pregrado en intérpretes y proyecta una profesionalización para el año 2026; por otro, la LECO trabaja en la **Maestría en Interculturalidad, Genero y Educación** y, proyecta una especialización en educación de personas jóvenes y adultas, así como, plantea una Licenciatura en Educación Campesina en convenio con la Universidad Popular del Cesar y otros convenios de profesionalización. Las maestrías planteadas para la LEE y la LECO, así como el programa de intérpretes y la licenciatura en Educación Campesina deberían **ser ofertadas** en el segundo semestre de 2026 o primero de 2027, esto implica retos administrativos y académicos para el departamento: aumento de estudiantes, pasando de los 795 actuales a **una proyección de 1200** o más, tensionando la respuesta administrativa con relación a la reasignación o contratación de docentes para suplir la demanda de los nuevos programas.

Las apuestas de nuevos programas formativos son bienvenidos y responsables con las demandas de los sectores sociales, en este marco se trabajaría en:

- **Viabilizar y consolidar** las apuestas formativas avaladas por el Consejo de Facultad a la fecha: Maestría en Discapacidad con Enfoque Diferencial, Maestría en interculturalidad, Genero y Educación, programa de intérpretes, Licenciatura en Educación Campesina y programas de profesionalización.
- Contribuir y apoyar el desarrollo de nuevos programas y/o profesionalizaciones.
- Estructurar y orientar los procesos de atención a las demandas de los estudiantes a través de los **asesores de cohorte**.

3. Formalización Laboral

Si bien la formalización de los profesores ocasionales y catedráticos ha estado en las discusiones con la universidad desde hace tiempo con sus logros evidentes, el presente año con la expedición del **decreto 391** plantea retos nuevos para los docentes, ¿es posible la formalización en la universidad? ¿hay los recursos? **¿cuántos docentes realmente podrían ser beneficiados?** ¿quién tomará las

decisiones sobre las necesidades de la planta profesoral? ¿se podrán beneficiar todos los docentes o solo una parte? ¿es un solo concurso con lista de elegibles o se harán varios? **¿se podrán beneficiar todos los docentes independientes de sus variables laborales o solo aplicará a grupos particulares?** Estas y otras preguntas nos deben interesar y atravesar en nuestras discusiones de garantías laborales y se requiere participar en su resolución a través de:

- Participar de la **conformación del comité** que definirá el marco y los criterios de las necesidades profesorales de la Universidad, ya sea de forma directa o por intermedio de otro tipo de representación profesoral que nos permita decidir.
- Evaluar las **necesidades de profesores del departamento** en el marco de las condiciones establecidas por la universidad y atendiendo a los requerimientos de los programas para que se ajuste a necesidades específicas y no globales.
- Analizar y proyectar las **necesidades de docentes** con la incorporación de los nuevos programas al departamento.
- Fortalecer el desarrollo profesoral en concordancia con el PDI 2020-2026 y su apuesta por la dignificación de la profesión docente.
- Participar en la generación de una propuesta que permita redimensionar la forma de evaluación de la comunidad de profesores en conjunto con el departamento de escuela y la facultad.

4. Política de calidad del departamento

Como parte de la formulación del horizonte del nuevo departamento es necesario plantear la generación de políticas que nos permitan aunar esfuerzos entorno a los procesos de autoevaluación y mejoramiento que den cuenta de la calidad de los programas ante organismos externos, **compartir la experiencia de cada programa**, sus modelos de gestión y procedimientos de mejora podría contribuir a pensar estratégicamente como responder a diferentes demandas a través de procedimientos expeditos. Lo anterior involucra respuestas a demandas de la propia universidad.

- Implementar un modelo de comunicación al interior del departamento donde se posibilite la integración o **compartimiento** de saberes sobre procesos administrativos y académicos.
- Generar procesos y procedimientos compartidos entre programas que simplifiquen los seguimientos de calidad de los programas.

Es posible que muchos otros temas queden por fuera o que algunos de los planteados en esta propuesta parezcan amplios, sin embargo, en un horizonte de futuro con ellos quienes nos ponen en movimiento. Agradecemos **su voto** de confianza en que podamos ir hacia algún horizonte.