

PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO

REPRESENTACIÓN DOCENTE

CONSEJO DIRECTIVO

RUBÉN DARÍO VÁSQUEZ SALAZAR

DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Septiembre de 2017

PLAN DE TRABAJO

Desde las funciones que tiene el Consejo Directivo, de ahora en adelante CD, por estatuto general (*Acuerdo Directivo 10 de 2008*), el representante Docente ante este organismo tiene la responsabilidad de velar por incentivar y lograr que los intereses académicos y del gremio docente sean exhaltados y respetados. No se debe olvidar que en esta instancia tiene que sobre salir como uno de los principales concedores de las circunstancias académicas institucionales.

1. VALORES

El docente en el CD se debe caracterizar por tener diferentes valores, los cuales deben sobresalir en el ejercicio de su representación, y me comprometo a cumplirlos, así:

- La democracia, entendida como el derecho a pensar diferente, requiere que el **RESPECTO** por la opinión del otro genere un debate sano y donde los argumentos sean la única herramienta para llegar a decisiones concertadas.
- Debe apartarse de sus posturas personales, las cuales puede defender y argumentar frente a sus compañeros, pero finalmente el voto emitido en cada sesión del Consejo Directivo debe ser producto de la concertación y debate con sus compañeros. Es por esto que debe ser un representante **TRANSPARENTE**, que pueda rendir cuentas a sus compañeros sobre cada una de las palabras y posturas tomadas en el CD.
- Aunque un representante es un docente en ejercicio en un programa, una Facultad y tiene un grupo de compañeros cercanos con los que tiene una dinámica permanente, debe tener la cualidad de la **EQUIDAD**, para buscar que haya un equilibrio en los beneficios que se dan a todas las dependencias de la institución, por sus méritos, necesidades, planeación institucional y otros criterios que deben estar claramente definidos. Este valor debe coexistir con los otros, aunque muy especialmente con la **OBJETIVIDAD**, de modo que siempre en todas las decisiones se busque el bien común sobre los intereses particulares, y muy enfáticamente exhaltando y preservando los derechos y deberes del gremio docente.
- El Politécnico, como institución de educación superior, es altamente dinámica. Estos permanentes cambios necesitan que se esté al día en la actualización normativa, para permitir el flujo continuo de los procesos que lideran los profesores, estudiantes y empleados. La **PROACTIVIDAD** se convierte entonces en un valor importante, para poder proponer cambios en la normativa vigente y permitir que la institución avance y se ajuste en medio de esta dinámica permanente.
- Las decisiones que se toman en el CD tienen un alto impacto en las personas y familias que pertenecen a toda la comunidad Politécnica. Es por esto que la **LEGALIDAD** debe ser la premisa en cada una de las decisiones tomadas, ajustándose estrictamente a la normatividad aplicable en cada caso.

- Esta institución es un proyecto de vida para muchos de nosotros, especialmente para los que tenemos décadas al frente antes de tomar otros rumbos. Es nuestra responsabilidad construir un Politécnico próspero, duradero y con alto impacto en la región y el país. El **SENTIDO DE PERTENENCIA** debe llevarnos a buscar que sí se logre.

2. LÍNEAS DE TRABAJO

Además de los anteriores valores, defino unas líneas de trabajo que se convertirán en las principales banderas de mi gestión en el paso por este Consejo:

2.1 ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Como la primera línea de trabajo, la **ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL** es el norte que requiere esta institución para poder ser duradera en el tiempo, garantizar recursos y poder aumentar su visibilidad nacional e internacional. La Acreditación, por su complejidad, no se logra sin el compromiso de todos sus empleados y es allí donde los docentes, como académicos, como pensadores y constructores de este proyecto, debemos hacer un aporte significativo por encima de todos los otros gremios. Considero que el rumbo que ha tomado la institución en este camino es el correcto, se deben hacer ajustes y seguir avanzando, pero indudablemente el primer paso es recuperar nuestro papel como docentes en el CD y mostrar que nuestra proactividad en estos procesos apalancará notablemente este, el principal proyecto institucional.

2.2 ESTATUTO DOCENTE, EVALUACIÓN, CATEGORÍAS Y PUNTAJE

Nos regimos por un estatuto docente que tiene más de 20 años de haberse elaborado, que de cara a un proceso de Acreditación requiere revisión y ajustes, nuestro papel debe ser protagónico. Se deben rescatar los estímulos por excelencia, bonificaciones por participación en cargos administrativos, para que nuestros docentes altamente calificados tengan incentivos para su participación. Los docentes ocasionales son una figura que debe convivir con la de docentes de planta, no son excluyentes y debemos propender por seguir fortaleciendo la planta, mientras se busca otorgar a los ocasionales las mejores condiciones laborales, promoviendo su estabilidad hasta donde sea legalmente posible y buscando que paulatinamente, en la medida de las posibilidades financieras institucionales, se vayan reemplazando las plazas ocasionales por plazas de planta.

Nuestros puntos por productividad y formación nos los otorgan con base en una ordenanza que tiene casi 15 años, y que con toda seguridad, aunque más joven, está mucho más desactualizada que el mismo estatuto porque la dinámica de la investigación e innovación es mucho más alta. Se debe dar la discusión sobre las bonificaciones por cierto tipo de productos, para estimular la productividad de aquellos que ya alcanzaron el tope del escalafón. Toda la estructura de puntaje

debe revisarse, esta discusión ya empezó a la luz del decreto 1279 de 2002 y tiene resultados, la discusión debe continuar y concretarse, no se puede perder este trabajo que ya se ha adelantado.

La evaluación de los docentes sigue siendo subjetiva, por lo cual debe eliminarse todo tipo de ambigüedades que allí yacen. Como docentes debemos LIDERAR y PENSAR y proponer estos cambios normativos que nos impactan tan directamente, ya hay propuestas, pero se deben ejecutar.

2.3 CAPACITACIÓN DOCENTE E INVESTIGACIÓN

Se debe velar incansablemente por mantener que el derecho a la capacitación, bien sea en perfeccionamiento, asistencia a eventos o formación se mantenga y se incremente en el tiempo. En este aspecto se fusionaron 2 temas que aparentemente no tienen relación, pero que finalmente sí lo tienen si se analiza que la gran mayoría de los recursos de capacitación se están destinando a formación a nivel de maestría y doctorado. Se esperaría que con la llegada de estos compañeros recientemente capacitados, con competencias renovadas y vigentes en investigación, se fortalezcan los grupos y todo el sistema de ciencia y tecnología institucional. No podemos conservar el mismo modelo, debemos robustecerlo, adicionando recursos propios y de otras fuentes externas, de lo contrario el sistema va a quedarse corto con tanto personal altamente calificado, de hecho, esta predicción ya está ocurriendo.

3. OTRAS LÍNEAS

De aquí en adelante, se describen algunas otras líneas de trabajo, que no son resorte principal de un representante docente, pero que por su trayectoria académica y conocimiento cercano de cada uno de estos procesos, debe aportar constructivamente a su consolidación a nivel institucional.

3.1 FORTALECIMIENTO EN REGIONES

Aunque es más responsabilidad de la Rectoría y las Vicerrectorías, como principales líderes del fortalecimiento institucional en las regiones del Departamento, el representante docente también tiene un papel fundamental en las decisiones que se toman en esta máxima instancia. Por lo tanto un papel crítico y constructivo, que busque una prudente expansión, contextualizada y enmarcada en las necesidades específicas de cada una de las subregiones de Antioquia, es una responsabilidad del Politécnico como Institución de educación superior pública del orden departamental.

3.2 VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

Un factor común en los procesos de autoevaluación y mejoramiento de todos los programas de todas las Facultades, es la visibilidad nacional e internacional. Aunque se han venido haciendo esfuerzos en la firma de convenios, se requiere operacionalizarlos, aumentar recursos para movilidades en doble vía, programas en doble titulación con otras instituciones de Colombia y del exterior, fortalecer los incentivos a publicaciones de alto impacto a nivel internacional con la

gestión de algunos de estos pagos, revisores de estilo en otros idiomas (principalmente inglés), etc.

3.3 EXTENSIÓN

Otro de los factores en los que los programas en general requieren más fortalecimiento es el de extensión. Necesitamos ampliar la oferta a nivel de cursos, diplomados, que se presten a la comunidad. Tenemos buenos laboratorios, excelente ubicación estratégica en la ciudad, profesores altamente calificados. Inclusive tenemos la oferta en un portafolio de servicios, que si bien hay que complementar, se puede empezar por hacer un mercadeo adecuado desde la Vicerrectoría para que se lleven a cabo estas propuestas. Más allá de estas capacitaciones, también tenemos fortalezas para ofrecer servicios de consultoría especializada y empezar a capturar recursos y proyectos que permitan, no sólo fortalecer las finanzas institucionales y de los grupos de investigación, sino generar nuevo conocimiento y adquirir experiencia para profesores, estudiantes y todos los involucrados en estos proyectos. Se debe empezar por rescatar el acuerdo de estímulos a los investigadores por su participación en estos proyectos, además de garantizar que los recursos que se generen regresen a las Facultades y los Grupos de Investigación para hacer reinversión.

3.4 PERFILES ADMINISTRATIVOS

Los administrativos más cercanos a los docentes son los Decanos. La próxima elección de decanos, a realizarse en 2018 debe estar altamente permeada por nosotros, nutriéndola de criterios y exigencias para que nuestros próximos líderes de las Facultades sean las personas más idóneas y puedan llevar el rumbo de esta institución. Debemos asegurarnos que sean de las más altas calidades académicas, que su trayectoria sea impecable y que su gestión cumpla con las altas expectativas que tenemos de ellos. Debemos eliminar la apatía en este tipo de procesos y sentarnos en primera fila para elaborar, gestionar y vigilar este proceso.

Durante los últimos años hemos sido testigos de un estancamiento en los recursos que de forma ordinaria o extraordinaria recibe el Politécnico. Debemos posicionarnos ante la Gobernación de Antioquia como una institución de alta importancia para todo el Departamento, hacer que nos vean como un aliado estratégico en la gestión de proyectos de extensión, investigación, academia en todas las subregiones, etc. Nuestros estudiantes deben sentir que el Politécnico es su ALMA MATER. Esto se logra si empezamos por construir y fortalecer algunas líneas estratégicas, propuestas anteriormente. Con lo que se plasma en esta propuesta, no se logra el objetivo final, y aclaro que no es responsabilidad del representante docente llevar a costas la acreditación institucional y los otros ejes propuestos, pero sí de aportar constructivamente para que se avance en la dirección correcta.

Finalmente no sobra aclarar que el representante docente no trabaja solo, requiere el concurso de todos los docentes que apoyen esta dinámica de construir el Politécnico que queremos en las

próximas décadas, el representante es un portavoz de los intereses e ideología del gremio docente.

A handwritten signature in dark ink, reading "Rubén Darío Vásquez Salazar". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'R' and 'V'. A horizontal line is drawn under the signature.

Rubén Darío Vásquez Salazar
Docente de Tiempo Completo
Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid
Facultad de Ingeniería - Área Instrumentación y Control
Oficina: P19-136
Teléfono: 3197900 opc 1 ext 473