PROPUESTA DE REPRESENTACIÓN PROFESORAL ANTE EL CONSEJO DE FACULTAD DE INGENIERÍA

Candidato Principal: Jose Alfredo Palacio · Profesor Suplente: Saul Emilio Rivero periodo octubre de 2026 a octubre 2028

1. Presentación

La condición de profesor no se agota en el aula: el Estatuto Profesoral de la Institución Universitaria Pascual Bravo (Acuerdo 009 de 2012) establece que ser profesor implica también "la participación democrática en la elección o selección de sus directivas y la definición y desarrollo de políticas" (art. 6), y reconoce el derecho a "elegir y ser elegido" en los órganos directivos y asesores (art. 15, lit. h). Con ese fundamento presentamos nuestra candidatura como representantes de los profesores ante el Consejo de Facultad, cargo de elección universal, directa y secreta con un periodo de dos años (Estatuto General, Acuerdo 015 de 2017, art. 35).

Entendemos la representación como un servicio: llevar al Consejo la voz informada de todos los profesores de la Facultad —de planta, ocasionales y de cátedra—, deliberar con argumentos técnicos y normativos, y devolver a los colegas, de manera oportuna, lo que allí se discute y decide.

2. Principios de la representación

- Transparencia: información clara y a tiempo sobre los temas que el Consejo estudia y las decisiones que toma.
- Representación de todos: los intereses de los profesores de cátedra y ocasionales —pesarán igual que los de los profesores de planta.
- Diálogo y propuesta: interlocución respetuosa con la Decanatura y los lideres de departamento; cada inquietud irá acompañada de una propuesta viable.
- Rigor normativo: cada postura se sustentará en el Estatuto Profesoral, el Estatuto General y la normativa nacional vigente.

3. Ejes de trabajo

Las propuestas se articulan con las funciones que el Estatuto General asigna al Consejo de Facultad (art. 37): programar y evaluar los programas de docencia, investigación y extensión; asesorar la selección de personal docente y conceptuar sobre la renovación de vinculaciones; proponer candidatos a distinciones; y garantizar las condiciones para la autoevaluación y la acreditación.

Eje 1. Comunicación permanente. Consultar a los profesores antes de las sesiones sobre los asuntos que les afecten e indicarles el procedimiento ante el consejo de facultad que se debe desarrollar y clarificar a quien lo solicite, las razones de las respuestas entregadas por el consejo de facultad específico.

Eje 2. Condiciones dignas y equitativas para profesores de cátedra y ocasionales. El art. 11 del Estatuto Profesoral dispone que en la selección de profesores de cátedra se dé especial atención a las evaluaciones previas y a los conceptos del Consejo de Facultad. Propondremos que esos criterios sean socializados, que la asignación académica se comunique con anticipación suficiente

Eje 3. Planes de trabajo equilibrados. El art. 37 fija para los profesores ocasionales y de carrera, 4 y 16 horas semanales de docencia directa y exige reconocer el tiempo de preparación de clases, evaluación y atención a estudiantes. Velaremos como representantes, porque la distribución de la labor en la Facultad sea equitativa y por qué la investigación, la extensión y la administración académica se reconozcan efectivamente en el plan de trabajo, especialmente las actividades de administración que generalmente son muy subvaloradas.

Eje 4. Evaluación justa, desarrollo profesoral y estímulos. La evaluación debe servir para mejorar y no solo para calificar (arts. 63 y 64). Promoveremos que los resultados se entreguen con retroalimentación útil y que se respeten los términos de revisión (art. 68). Dado que el plan institucional de capacitación se construye con base en los programas que presentan las Facultades (art. 60), propondremos un diagnóstico anual de necesidades de formación de nuestros profesores. Además, impulsaremos la postulación de colegas a las distinciones de Profesor Distinguido, Emérito y Honorario (arts. 56 a 59) para su análisis en el consejo académico, el acceso a los estímulos de investigación (art. 61) solicitando avales más ágiles especialmente los requeridos para estímulos académicos

Eje 5. Calidad académica y acreditación. El nuevo modelo de acreditación en alta calidad (Acuerdo CESU 01 de 2025) evalúa en el factor “Comunidad de profesores” la selección y permanencia, el estatuto y la trayectoria, la planta profesoral, el desarrollo profesoral, los estímulos y la evaluación integral, y valora que los programas tengan cuerpos colegiados con participación de profesores. Trabajaremos para que la voz profesoral esté presente en los procesos de autoevaluación y en los planes de mejoramiento de los programas de la Facultad.

4. Compromisos concretos

Durante el periodo de representación nos comprometemos a:

1. Asistir a todas las sesiones del Consejo, y coordinarme con el suplente para que la representación nunca quede vacante.
2. Publicar un informe de gestión al cierre de cada semestre.
3. Sentar una posición clara ante las propuestas o requerimientos elevados al consejo de facultad por parte de docentes y que quede consignada en las actas del mismo consejo

5. Cierre

Una Facultad fuerte se construye con profesores escuchados, bien informados y con condiciones para hacer bien su trabajo. Pedimos su voto para ejercer esta representación con responsabilidad, independencia y espíritu de servicio. Su confianza será correspondida con presencia, trabajo y rendición de cuentas.