

Propuesta Representación Docente Consejo Superior UTP

Diego Paredes Cuervo



1. Trayectoria

Estoy vinculado a la Universidad desde hace 22 años y he tenido la oportunidad de servir a nuestra Alma Mater como docente, investigador y en cargos administrativos como Decano y como Director de Departamento en varios periodos. Como formación básica, soy Ingeniero. Poseo una Maestría y un Doctorado en Ingeniería. A lo largo de este periodo he sido testigo y partícipe de las transformaciones que ha tenido nuestra querida Universidad y al igual que todos los que estamos vinculados a la UTP, he contribuido a su crecimiento. A nivel académico he participado en la estructuración y desarrollo de los Programas de Pregrado de Administración Ambiental, las Maestrías en Ecotecnología y Ciencias Ambientales y en el Doctorado de Ciencias Ambientales. Gracias a un excelente trabajo en equipo, hemos consolidado nuestro Grupo de Investigación como uno de los de mayor impacto a nivel nacional en su área, consolidando alianzas con el Ministerio del Medio Ambiente, Ministerio de Agricultura, IDEAM, Gobernación de Risaralda y de otros Departamentos, Corporación Autónoma Regional de Risaralda, Municipios, Sectores Productivos, Centros de Investigación de Alemania, Universidades Europeas y Colciencias, entre otros. Hemos liderado programas de intercambio de estudiantes y docentes que han permitido su acceso a becas de maestría y doctorado.

2. Puntos centrales a trabajar como miembro del Consejo Superior en representación de los docentes.

Entiendo que el representante de los docentes al Consejo Superior debe representar a todo el gremio docente, independientemente de la forma de vinculación laboral con la Universidad (planta, transitorio, catedrático) y la pertenencia o no a los sindicatos existentes. En este sentido la representación será abierta y transparente, permitiendo que llegue hasta el consejo superior las diferentes posturas y pensamientos del gremio. Para

ello retomaré algunos de los mecanismos que el actual representante de los profesores propuso en fechas anteriores y desarrollaré otros adicionales:

- Reuniones bimensuales (o con mayor frecuencia si se estima conveniente) con los representantes de los profesores de cada facultad y los representantes de los docentes al académico, con el propósito de tener un mayor diálogo y comprensión de la realidad de los docentes en toda la Universidad. Buscaré con las directivas de la Universidad que este espacio se institucionalice para que se pueda tener participación sin que este se convierta en una sobrecarga a los representantes de los docentes de cada facultad.
- Reuniones bimensuales con los representantes de los sindicatos existentes en la Universidad para determinar que recomendaciones, sugerencias, temas, etc., deben ser considerados en el Consejo Superior, así mismo que aspectos o situaciones son críticas para los docentes.
- Comunicación continua y fluida con los docentes. Independientemente de las actividades con los representantes docentes de las facultades y del consejo académico y representantes sindicales, mis puertas estarán abiertas para escuchar y apoyar en las medidas de mis posibilidades, a los docentes que así lo requieran.

Los mecanismos anteriormente mencionados serán la base para analizar y plantear alternativas a los siguientes aspectos que considero críticos:

- ✓ Vinculación de docentes por facultades acorde con las necesidades de cada una de ellas.
- ✓ Velar el cumplimiento de los pliegos de peticiones y negociaciones establecidos por los sindicatos que incluye estabilidad laboral de docentes por contrato, garantías sindicales, reconocimiento de productividad, autonomía universitaria, recursos para capacitación y bienestar, año sabático, formación doctoral, entre otros aspectos.
- ✓ Estabilidad, incentivos para investigación y formación y mecanismos de formalización de docentes transitorios.
- ✓ Escalafón y reconocimiento de docentes catedráticos.
- ✓ Espacios de trabajo acordes con las actividades de docencia. La Universidad ha crecido en población estudiantil, programas académicos e instalaciones, sin embargo los espacios de trabajo (entiéndase oficinas para docentes, grupos de investigación, laboratorios, etc.) son mínimos o escasos.
- ✓ Trámites administrativos. Muchos docentes se han quejado de las dificultades y complicaciones asociadas a la dirección de proyectos de investigación, extensión, salidas académica o campo e incluso se tienen procesos disciplinarios o investigaciones abiertas por contraloría o procuraduría.
- ✓ Bienestar universitario, promover y/o fortalecer mediante propuestas actividades que involucren a los docentes.
- ✓ Recursos para investigación. Promover políticas que permitan un mejor desarrollo de la investigación que permita su integración con la docencia.

Por último, debemos tener siempre presente que la Universidad es una institución del saber y que, tal como se establece en la misión institucional, la UTP es una universidad estatal, un polo de desarrollo, una comunidad y una organización que busca, según su visión, ser una “Universidad de alta calidad, líder al 2019 en la región y en el país, por su competitividad integral en la docencia, investigación, innovación, extensión y gestión para el desarrollo humano con responsabilidad e impacto social, inmersa en la comunidad internacional”.