



Principal
JULIÁN ANDRÉS
QUIMBAYO CASTRO



Suplente
EDISNEY GARCÍA
PERDOMO

ELECCIONES

Representantes de Profesores

Ante el Consejo Superior

PROPUESTA

"Bienestar, Crecimiento y Futuro"

Lema de Campaña: Por un claustro que inspira, por una universidad que lidera.

Estimados colegas:

Nos presentamos ante ustedes no solo como colegas, sino como convencidos del poder transformador de nuestra labor. Nuestra aspiración al Consejo Superior nace de un profundo compromiso por ser las voces que representen nuestros intereses y que impulsen una visión de futuro para nuestra institución, una visión donde el bienestar docente no sea un anexo, sino el pilar fundamental de la excelencia académica.

Nuestra propuesta se fundamenta en la normativa institucional, pero la proyecta hacia una universidad más humana, innovadora y conectada. No se trata solo de activar lo que ya existe, sino de construir juntos la próxima etapa de nuestra querida universidad.

A continuación, presentamos los ejes estratégicos de nuestra gestión:

1. Bienestar Docente: De la política a la práctica cotidiana

El bienestar no es un lujo, es la base de la excelencia académica. Un docente valorado, sano y motivado es el activo más importante de la institución. Por ello, proponemos acciones concretas para que la Política de Bienestar deje de ser un documento y se convierta en nuestra realidad diaria:

- **Comité de Clima y Bienestar Laboral Docente:** Crearemos un comité ejecutivo, con representación de todas las facultades, que será un motor de cambio. Su función no será burocrática, sino proactiva: monitorear constantemente nuestro ambiente laboral, proponer programas de salud mental y manejo del estrés basados en evidencia, y ser el canal directo para que nuestras inquietudes se conviertan en soluciones institucionales.

- **Institucionalizar el "Día de la Familia Docente":** Como reconocimiento a que somos seres integrales, propondremos formalmente que se otorgue un (1) día hábil remunerado por semestre, concertado previamente con cada director de programa para no afectar la academia. Este día estará dedicado a que podamos compartir con nuestras familias, fortaleciendo lazos y recargando energías. Será un símbolo del compromiso de la universidad con nuestro equilibrio vital.

- **Evaluación Diagnóstica Anual:** Impulsaremos una evaluación anual del clima laboral, cuyos resultados anónimos serán públicos para todo el claustro. Este ejercicio de transparencia será nuestro termómetro y la hoja de ruta que guiará las acciones del comité y las decisiones del Consejo Superior, asegurando que nuestras políticas de bienestar respondan a necesidades reales y medibles.

2. Dignificación del Tiempo: Hacia una agenda justa y eficiente

El tiempo es nuestro recurso más valioso. Una carga laboral justa y bien distribuida es esencial para la calidad académica y el bienestar personal.

- **Revisión y equilibrio de la agenda profesoral:** Propondremos la creación de una mesa de trabajo permanente, con participación docente, para revisar y ajustar los criterios de asignación de la carga académica y administrativa. El objetivo es una carga laboral justa, equilibrada y que potencie nuestras fortalezas.

- **Asignación basada en la pertinencia y el mérito:** Impulsaremos un modelo donde la asignación de responsabilidades considere la experticia, el compromiso y los resultados previos de cada docente. Esto asegura que el talento esté en el lugar correcto, maximizando el impacto y la motivación.

- **Respeto al tiempo personal y compensación de excepciones:** Defenderemos el derecho a la desconexión. Propondremos un protocolo claro: solo se solicitará tiempo adicional en casos de urgencia institucional comprobada (visitas de pares, CNA, etc.). Crucialmente, toda hora extra trabajada en estas circunstancias será registrada y compensada con ajustes en la agenda posterior, garantizando que el esfuerzo excepcional sea reconocido y retribuido.

3. Apoyo real al desarrollo y la carrera docente

Nuestro crecimiento profesional es el crecimiento de la universidad. Debemos reconocer y facilitar el desarrollo en todas sus facetas, desde la investigación formal hasta la innovación en el aula.

- **Optimización del ascenso en el escalafón:** Trabajaremos para desmitificar y agilizar los procesos de ascenso. Buscaremos que la evaluación sea más transparente, con rúbricas claras y un acompañamiento que nos permita enfocarnos en la producción de calidad y no en la burocracia del proceso.

- **Fondo para el desarrollo y la visibilidad docente:** Más allá de los fondos existentes para proyectos, este será un fondo estratégico para la circulación del conocimiento. Financiará la participación en ponencias de prestigio, cubrirá los costos de publicación en revistas de alto impacto (APCs) y apoyará estancias de investigación que nos conecten con redes globales.

- **Valoración de la innovación pedagógica (proyectos de aula):** Saldaremos una deuda histórica. Propondremos formalmente que los proyectos de aula de alto impacto sean reconocidos con descargas horarias. La innovación pedagógica es investigación aplicada y debe ser valorada como tal, incentivando la creatividad y reconociendo un esfuerzo que hoy es fundamental para la calidad educativa.

- **Reconocimiento a la producción de material pedagógico:** Propondremos que la creación de material educativo de alta calidad, validado a través de la convocatoria institucional (libros, guías, software, material audiovisual, etc.), sea reconocida formalmente con la asignación de puntos dentro del escalafón docente. Esto incentiva la producción de recursos propios, fortalece nuestra identidad pedagógica y valora una labor académica fundamental que actualmente tiene poco reconocimiento formal.

- **Capacitación estratégica y pertinente:** En alianza con la Dirección de Currículo, diseñaremos un plan de capacitación con propósito. Dejaremos atrás los cursos genéricos para enfocarnos en las habilidades técnicas, duras y blandas que cada área del conocimiento demanda. La formación debe ser una herramienta de aplicación inmediata para enseñar con base en la experiencia real y relevante.

4. Visión de Futuro y Legado Académico

Una institución líder honra su historia mientras construye activamente el futuro. Este eje se enfoca en asegurar que nuestra universidad esté a la vanguardia pedagógica y que la sabiduría de nuestros maestros más experimentados perdure.

- **Creación del Laboratorio de Innovación Pedagógica (LIP):** Un espacio (físico y virtual) liderado por docentes para investigar, experimentar y aplicar en las nuevas fronteras de la educación: inteligencia artificial aplicada al aula, realidad virtual y aumentada, analítica del aprendizaje, etc. No solo usaremos la tecnología, la estudiaremos y la adaptaremos a nuestro contexto.

- **Creación del estatus de "Profesor Emérito":** Establecer un protocolo claro para otorgar esta distinción a los profesores que se jubilan tras una carrera destacada. Este estatus no sería solo honorífico; incluiría beneficios como acceso a una residencia, correo institucional vitalicio, dirección de tesis de posgrado, posibilidad de dictar seminarios especiales y descuentos en formación para sus hijos y familiares, manteniendo su valiosa experiencia vinculada a la universidad.

5. Innovación y Crecimiento Institucional: Conectando con el mundo

Una universidad moderna es un ecosistema abierto, un epicentro de conocimiento y desarrollo regional. Debemos ser el puente entre la academia y la sociedad.

- **Hub de innovación y colaboración "Comunidad CORHUILA":** Impulsaremos la inversión en espacios físicos inspiradores, tipo Google: abiertos, tecnológicos y flexibles. Este no será un simple salón de descanso, sino el corazón de la colaboración, un eje experiencial donde docentes, estudiantes, empresarios y la comunidad general puedan encontrarse para co-crear, debatir y generar proyectos. Será la manifestación física de una universidad abierta al mundo.

- **Incentivos y portafolio de consultoría:** Fortaleceremos el programa de incentivos por atracción de estudiantes y consolidaremos un portafolio de servicios de consultoría y educación continua. Esto creará un círculo virtuoso: nuestro talento genera nuevos ingresos y oportunidades para la universidad, y la universidad recompensa directamente por ello.

6. Hacia una modalidad híbrida inteligente, gradual y humana

La flexibilidad no es una tendencia, es el sello de una institución moderna y empática. Debemos capitalizar lo aprendido para mejorar nuestra calidad de vida y eficiencia.

- **Plan piloto de modalidad híbrida:** Iniciaremos un avance gradual y concertado hacia un modelo de trabajo flexible para labores no presenciales, basado en la confianza y la responsabilidad.

- **Flexibilidad y apoyo en la contingencia:** La vida presenta imprevistos. Crearemos un protocolo claro para que, ante calamidades domésticas demostradas, la respuesta institucional sea humana. Se podrá optar por una modalidad híbrida temporal, permitiendo cumplir con nuestras responsabilidades académicas mientras atendemos asuntos personales urgentes, sin tener que recurrir a licencias engorrosas.

- **Inversión en herramientas:** La flexibilidad sin las herramientas adecuadas es solo una buena intención. Gestionaremos la inversión necesaria para que todos contemos con la tecnología y conectividad para desempeñarnos con excelencia desde cualquier lugar.

7. Comunicación transparente y participación efectiva

Nuestro rol como representantes será el de un enlace activo y permanente entre ustedes y las directivas. Nuestra gestión se basará en un pacto de confianza y responsabilidad.

- **Compromiso de representación activa:** Estableceremos un informe semestral de gestión detallado y crearemos un canal de comunicación directo y permanente. Este no será un buzón de quejas, sino un espacio para co-crear, debatir ideas y asegurar que nuestra voz colectiva no solo sea escuchada, sino que influya decisivamente en el rumbo de la institución.

Un compromiso final: El bienestar como inversión

Colegas, creemos firmemente que la representación no debe ser un privilegio, sino un acto de servicio. Las palabras deben estar respaldadas por acciones contundentes.

Por ello, como iniciativa altruista y un pacto de confianza con ustedes, queremos hacer un compromiso público:

En caso de ser elegidos, la totalidad de la remuneración que recibamos por nuestra participación en el Consejo Superior será destinada a la creación de un "Fondo de Bienestar Docente":

Este fondo, administrado con total transparencia, se enfocará en apoyar a todos nuestros colegas, tanto de tiempo completo como catedráticos, en esas pequeñas grandes cosas que marcan la diferencia (*salario emocional*): un auxilio en un momento de dificultad, un detalle para celebrar un logro académico o personal, o el patrocinio de una actividad de integración.

Nuestro compromiso es que nuestra gestión no solo se mida en propuestas, sino en hechos que demuestran que estamos aquí para servir y para construir una comunidad más fuerte y solidaria.

Contamos con su apoyo para hacer de esta visión una realidad.