

PROPUESTA PARA LA REPRESENTACIÓN PROFESORAL ANTE EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO 2025 - 2027

PROFESOR: ELKIN LIBARDO RIOS ORTIZ

PROFESOR: LUIS GUILLERMO DUQUE RAMÍREZ

Esta propuesta, que es el resultado de un ejercicio de construcción colectiva, articula la perspectiva de las profesoras y los profesores de la Universidad de Antioquia, sus expectativas sobre la gestión de los próximos representantes profesorales ante el Consejo Superior Universitario (CSU), sus necesidades más sentidas y sus ideas de cambio.

Este documento refleja los intereses y sueños compartidos de quienes queremos coadyuvar a proyectar nuestra Universidad como el motor intelectual más importante para el desarrollo del Departamento de Antioquia, como un punto de referencia fundamental para mejorar la sociedad colombiana a través del conocimiento, y como una institución que debe seguir reafirmando, con hechos, su excelencia y su prestigio nacional e internacional.

En esta propuesta, la voz de las y los docentes, el estatuto profesoral y la misión y visión de la Universidad, son los hilos conductores de lo que sería el qué hacer de la representación profesoral en los próximos dos años.

El Estatuto Profesoral describe en su Capítulo I

EL PROFESOR: Artículo 2º. *“El profesor es la persona nombrada o contratada como tal para desarrollar actividades de investigación, docencia, extensión y administración académica, las cuales constituyen la función profesoral. Es un servidor público comprometido con el conocimiento y con la solución de los problemas sociales que, con criterios de excelencia académica y en el marco de la autonomía universitaria, participa en la prestación de un servicio público, cultural, inherente a la finalidad social del Estado.*

*El profesor tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes. Con el ejemplo transmite valores universales: curiosidad intelectual, que le permite expandir el conocimiento por la propia búsqueda e investigación; respeto por los demás, expresado en la disposición para escucharlos y comprender sus puntos de vista; capacidad para manifestar el desacuerdo con otros mediante la argumentación en insaciable búsqueda y construcción de la verdad en espacios de libertad e igualdad; y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas”.*¹

El presente y futuro de la Universidad de Antioquia obligan a reafirmar su carácter de institución pública de educación superior al servicio del avance del conocimiento y de la promoción de las culturas. La Alma Máter se proyecta y se compromete con la transformación de sí misma y de los territorios, contribuyendo a la equidad, la paz y la sostenibilidad ambiental. Frente a estos desafíos es esencial mantener la Universidad como

¹ ESTATUTO PROFESORAL: Acuerdo Superior 083 de julio 22 de 1996

patrimonio de la sociedad para garantizar el derecho a la educación superior y la autonomía universitaria.

EJES PROPUESTOS A DESARROLLAR EN EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN PROFESORAL

La Universidad de Antioquia, como institución pública, debe velar siempre por la excelencia académica y la pertinencia de sus programas y proyectos misionales, así como la convivencia, los procesos administrativos, el desarrollo de sus campus y la sostenibilidad financiera.

Combinar estas necesidades de la Alma Máter con las de los profesores y las profesoras se hace imprescindible, a la hora de establecer una hoja de ruta como representantes del cuerpo docente ante el Consejo Superior de la Universidad, y para ello hemos seleccionado los siguientes ejes temáticos a desarrollar:

1. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

El estatuto profesoral en su artículo 3 plantea:

“Artículo 3º. La Investigación y la Docencia. Son los ejes de la vida académica de la Universidad, y ambas se articulan con la extensión para lograr objetivos institucionales de carácter académico o social. En las actividades académicas se abordan problemas teóricos y prácticos en una perspectiva interdisciplinaria que promueva la cooperación y el desarrollo de los diferentes enfoques científicos y profesionales.”²

Poder desarrollar con dignidad y en las mejores condiciones las actividades de docencia, investigación y extensión como docentes vinculados, ocasionales o de cátedra, será un asunto prioritario que los representantes profesorales llevaremos al Consejo Superior.

Indicador de gestión:
<ul style="list-style-type: none">• Documentos discutidos en el CSU y propuestas para desarrollar con dignidad y en las mejores condiciones las actividades docentes.• Socialización con la comunidad docente sobre el acta y la decisión que el CSU acoja sobre este tema.

² ESTATUTO PROFESORAL: Acuerdo Superior 083 de julio 22 de 1996

2. COMPENSACIÓN SALARIAL

Según información suministrada en febrero de 2025, la Universidad de Antioquia cuenta con 1978 profesores vinculados y ocasionales.

El último pago de la compensación salarial que se liquidó en septiembre de 2024 se le realizó a 519 profesores de la Universidad y su valor fue por \$5.446.205.016 representando un 0,32% del presupuesto anual aprobado para la Universidad.³

La Resolución Superior 1078 del 11 de noviembre de 2003 que establece la compensación salarial, consideraba esta bonificación como un beneficio para todos los docentes vinculados y ocasionales, sustentada en que la aplicación del Decreto 1279 de 2002, dio como resultado paradójico el rezago de la remuneración de los docentes de la Universidad de Antioquia.

Cada vez que un docente de la Universidad de Antioquia, que cuenta con esta bonificación salarial se jubila, esta bonificación se pierde y se diluye en los presupuestos, sin que se sepa a ciencia cierta en qué se invierten o gastan estos dineros.

Por ello se llevará al CSU una propuesta que consiste en que cada vez que un profesor se jubile, su bonificación se otorgue al docente vinculado, que por antigüedad, siga en la lista de la Universidad de Antioquia.

De esta manera se beneficia a los docentes de la U de A que hoy no cuentan con esta bonificación y para nada se degrada la situación financiera de la institución, toda vez que esta bonificación ya está incorporada en los presupuestos de la Universidad y no se requieren recursos adicionales.

Indicador de gestión:
<ul style="list-style-type: none">• Presentación y argumentación de la propuesta ante el Consejo Superior Universitario.• Socialización con la comunidad docente sobre el acta y la decisión que el CSU acoja sobre este tema.

3. PROFESORES JUBILADOS O PRÓXIMOS A JUBILARSE

El Estatuto General de la Universidad en su Artículo 102 plantea:

Artículo 102. Compromisos. *La Universidad conoce el potencial humano de sus docentes jubilados y cuenta con ellos para las labores de investigación, de docencia y de extensión. Igualmente adelanta programas de bienestar universitario tendientes a cultivar el desarrollo intelectual, físico y psicoafectivo de los jubilados.*

En procura de enaltecer la labor realizada por los profesores jubilados, el Consejo Superior expidió el Acuerdo 433 del 24 de marzo de 2015, por el cual se crea la distinción "PROFESOR EMÉRITO" para los profesores jubilados de la Universidad de Antioquia.

³ Información suministrada por División de Talento Humano en febrero de 2025

Si bien esta distinción es un avance importante en el reconocimiento de la labor cumplida en la Universidad, aún queda mucho por hacer para preparar al cuerpo docente para la jubilación y hacer que la transición hacia esta etapa se haga con todo el respeto, agradecimiento y reconocimiento para quienes dedicaron gran parte de su vida a la universidad, ejerciendo la labor docente.

Por lo que se liderará desde la representación profesoral, con el apoyo de las asociaciones de profesores jubilados, la formulación de una propuesta para presentar al CSU con el fin que desde la Dirección de Bienestar Universitario y de las Vicerrectorías de Docencia, Investigación y Extensión se le dé todo el reconocimiento y se aproveche el potencial de las y los profesores próximos a jubilarse y de los ya jubilados. También se promoverá la utilización de la figura de profesor “*Ad-honorem*”, la cual recomendamos implementar en mayor medida para las y los docentes jubilados.

Indicador de gestión:
<ul style="list-style-type: none">• Presentación y argumentación de la propuesta ante el Consejo Superior Universitario.• Socialización con la comunidad docente sobre el acta y la decisión que el CSU acoja sobre este tema.

4. PLAN DE TRABAJO DOCENTE

El sistema de puntajes y los planes de trabajo requieren una revisión integral, dado que las discrepancias entre facultades, escuelas e institutos generan desbalances que afectan la carga académica y la calidad educativa. Si bien el Estatuto Profesoral en su Capítulo VI reglamenta el plan de trabajo

“Artículo 24. El plan de trabajo es el compromiso que adquiere el profesor de realizar actividades en los campos de la investigación, la docencia, la extensión y la administración académica, incluida la representación gremial ante los organismos permanentes de la institución, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria.”

Es claro que, al momento de concertar los planes de trabajo en cada facultad, escuela e instituto, muchos de ellos dependen de las voluntades de los directivos de la unidad académica. Por ello se hace necesario definir un reglamento unificado para todos los docentes que les permita acordar con sus directivos su respectivo plan de trabajo. Se pueden tomar como referentes los documentos que algunas facultades utilizan como derrotero para tal fin.

Con relación a los planes de trabajo, se debe garantizar el seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada docente en la concertación con su jefe, bajo una dinámica general y otra específica de acuerdo con la normatividad.

De igual manera se propone coadyuvar a impulsar comités permanentes que revisen y actualicen la normatividad que rige la Alma Máter, ya que algunas de esas normas no son acordes con el devenir actual de la U de A (el Estatuto General es de 1994, el Reglamento Estudiantil es de 1981, el Reglamento Profesoral es de 1996, entre otros).

Indicador de gestión:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Presentación y argumentación de la propuesta de reglamento del plan de trabajo ante el Consejo Superior Universitario.• Creación e informes de los comités permanentes que estén revisando y proponiendo actualizaciones a la normatividad que rige a los docentes de la Alma Máter.• Socialización con la comunidad docente sobre las actas y las decisiones que el CSU acoja sobre estos temas. |
|---|

5. PARTICIPACIÓN E INTERACCIÓN CON LOS DOCENTES (ATENEO, ASOPRUDEA, REPRESENTACIÓN PROFESORAL AL CONSEJO ACADÉMICO, ENTRE OTRAS)

La gestión como representantes profesorales ante el CSU, además de estar orientada a materializar unas propuestas de trabajo eficaces, debe propiciar espacios para la labor colegiada y la participación responsable de la comunidad académica que genere una permanente retroalimentación, la cual debe mostrar capacidad adaptativa, flexibilidad y simplicidad en los procesos de toma de decisiones.

De esta manera, como representantes de los profesores ante el Consejo Superior de la Universidad de Antioquia, desplegaremos toda nuestra experiencia profesional y conocimiento de la institución; con el fin de mantener una dinámica de diálogo y retroalimentación para que a su vez los y las representantes profesorales de los consejos de facultades, escuelas e institutos puedan hacer sus aportes y estos los podamos incorporar y llevar a las reuniones de Consejo; al igual que otros actores como las representantes profesorales al Consejo Académico, ASOPRUDEA y otras asociaciones de profesores, el ATENEO. Esperamos que a través de las tecnologías de la informática y las telecomunicaciones, encontrar los canales más efectivos para que los docentes de la institución que lo deseen puedan hacer los aportes que coadyuven a la representación profesoral a realizar su labor de una mejor manera.

Indicador de gestión:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Actas de las reuniones sostenidas con los diferentes actores de la comunidad docente.• Socialización con la comunidad docente sobre las actas y las decisiones que el CSU acoja sobre estos temas. |
|---|

6. FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN:

Se propone crear canales de comunicación más efectivos entre los profesores y el Consejo Superior. Esto podría incluir reuniones regulares, encuestas para recoger opiniones y una plataforma digital donde se compartan novedades.

Indicador de gestión:
<ul style="list-style-type: none"> • Actas de las reuniones sostenidas con los diferentes actores de la comunidad docente. • Canal de comunicación efectivo o boletín digital entre la representación profesoral al CSU y los docentes: Boletín “Las palabras de la representación”. • Socialización con la comunidad docente sobre las actas y las decisiones que el CSU acoja sobre estos temas.

7. DESARROLLO PROFESIONAL:

Impulsaremos programas de capacitación y desarrollo profesional para docentes, que fomenten la actualización en sus áreas de conocimiento y en competencias pedagógicas.

Mediante diferentes estrategias: ofrecer cursos y talleres actualizados sobre metodologías de enseñanza innovadoras, evaluación del aprendizaje, uso de tecnologías educativas y diseño curricular, impulsando lo que compete a la Vicerrectoría de Docencia y sus programas.

Fomentaremos la creación de espacios donde los docentes puedan compartir experiencias, reflexionar sobre su práctica y aprender de sus colegas, con acompañamiento pedagógico y apoyo individualizado a los docentes que lo requieran, a través de tutorías, mentorías o coaching pedagógico.

Propiciaremos el logro de mejores incentivos a la publicación de artículos científicos y libros en revistas y editoriales de prestigio.

Impulsaremos el diseño de programas flexibles y adaptados a las necesidades de los profesores, utilizando metodologías activas y participativas. La idea es ofrecer certificación.

El desarrollo profesional se logra, además con el mejoramiento de la comunicación efectiva, mediante la oferta de talleres sobre comunicación oral y escrita, presentaciones efectivas y manejo de audiencias.

A través de la Vicerrectoría de Docencia, buscar la formación en liderazgo y trabajo en equipo, gestión de proyectos y trabajo colaborativo con todos los docentes interesados, en particular los recién vinculados.

Propiciaremos la creación y apoyo a comunidades de aprendizaje docente: espacios de encuentro y reflexión donde los profesores puedan compartir experiencias, discutir problemas comunes y aprender de sus colegas. Mediante la organización de grupos de discusión por áreas de conocimiento, promover la colaboración en proyectos de innovación pedagógica y facilitar el acceso a recursos y materiales educativos.

Es necesario fomentar la participación en redes académicas nacionales e internacionales.

Impacto esperado: mejora en la calidad de la enseñanza, mayor satisfacción de los estudiantes y actualización de los conocimientos pedagógicos de los profesores.

Con estrategias como esta se espera el fortalecimiento de la comunidad académica, mejora en la calidad de la enseñanza, y el desarrollo de nuevas ideas y proyectos.

Indicador de gestión: encuestas y seguimiento de impacto de las estrategias propuestas.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Número de programas de capacitación docente propuestos y ejecutados. |
|--|

8. IMPULSO AL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN, LA DOCENCIA Y LA EXTENSIÓN:

Es necesario seguir impulsando estas actividades que son la esencia del ser docente, por ello trabajaremos en la idea de establecer un fondo con recursos destinados exclusivamente a financiar proyectos de investigación de profesores de todas las facultades, escuelas e institutos, además de las convocatorias CODI; por ejemplo, con la participación de la empresa privada, egresados y empresas estatales que ayuden con la financiación.

Propiciaremos la creación de una red de apoyo a la investigación, que incluya asesoría metodológica, acceso a bases de datos y software especializado, traducción y edición de textos y gestión de proyectos. Esto implica centralizar los servicios en una unidad especializada, capacitar al personal y ofrecer tarifas preferenciales para los profesores.

Impacto esperado: Facilitar el trabajo de los investigadores, mejorar la calidad de los proyectos y reducir la carga administrativa.

Proponemos la creación de incentivos para la investigación y motivar la creación de grupos interdisciplinarios que fortalezcan la producción académica de alto impacto y que busquen financiamiento externo para proyectos innovadores. De igual manera buscar que se reconozca y se valore de una mejor manera la labor de los profesores dedicados a la docencia y a la extensión.

Programa de Reconocimiento a la labor de extensión: ofrecer incentivos económicos y reconocimientos académicos a los profesores que se destaquen por su labor de extensión, su impacto social y su capacidad para generar alianzas con la comunidad. Es necesario definir criterios claros para la asignación de estímulos, simplificar los trámites administrativos y promover la divulgación de los logros de las y los extensionistas.

Se espera que con ello se fomente la labor de la extensión, mayor motivación de los profesores para involucrarse en proyectos sociales y mejora de la reputación de la Universidad.

Indicador de gestión:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Incentivos propuestos y discutidos en el CSU.• Nuevos grupos interdisciplinarios creados como fruto de la motivación que se haga desde la representación.• Políticas y normas que reconozcan de mejor manera a los profesores dedicados a la docencia y la extensión. |
|---|

9. APOYO A LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA:

Proponemos la Creación de un Programa Integral de Salud Mental: establecer un programa centralizado que ofrezca servicios de apoyo psicológico, consejería y recursos educativos para los profesores. Mediante la coordinación de los servicios existentes y la creación de unos nuevos, asignar presupuesto específico, y garantizar la confidencialidad y el acceso equitativo. Para ello podemos contar con el apoyo de las Unidades Académicas del área de la salud en programas coordinados que permitan el mejor desarrollo de la propuesta.

Se espera que tengamos reducción del estigma asociado a la salud mental, mayor acceso a servicios de apoyo y mejora en el bienestar general de los profesores.

Son necesarias campañas de sensibilización para reducir el estigma en torno a la salud mental, ofrecer talleres de capacitación sobre manejo del estrés, prevención del *burnout* y habilidades de afrontamiento.

Proponemos utilizar diversos canales de comunicación (correo electrónico, redes sociales, carteles), invitar a expertos en salud mental, y ofrecer créditos académicos por la participación. Con ello se tendrá mayor conciencia sobre la importancia de la salud mental, reducción del estigma y adquisición de herramientas para el autocuidado.

Propondremos fortalecer la flexibilización laboral y apoyo institucional que permita mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Es necesario revisar las políticas existentes y consultar a los profesores sobre los requerimientos en salud mental y ofrecer asistencia.

Con estas propuestas se espera tener reducción del estrés y el *burnout*, mayor satisfacción laboral y mejora en la salud mental.

Una unidad de salud mental para apoyo a los docentes debe procurar implementar, por ejemplo, talleres de *mindfulness* y meditación, ofrecidos de forma regular, para ayudar a los profesores a reducir el estrés, mejorar la concentración y cultivar la atención plena.

Trabajaremos en la conformación de grupos de apoyo y mentoría, donde los profesores puedan compartir sus experiencias, recibir apoyo emocional y encontrar soluciones a problemas comunes. También establecer programas de mentoría para profesores recién vinculados. Se espera con esta estrategia que se reduzca el aislamiento, conseguir un mayor sentido de pertenencia y mejora en la calidad de vida.

Así mismo, impulsaremos la promoción de la salud física, mediante la oferta de programas que promuevan las actividades físicas (prosa, clases de yoga, zumba, caminatas) y promover hábitos saludables (alimentación balanceada, descanso adecuado) para mejorar la salud física y mental de los profesores.

Queremos mejorar los espacios de descanso y recreación, tranquilos y confortables donde los profesores puedan descansar, relajarse y socializar durante su jornada laboral. Con la posibilidad de acondicionar salas de descanso con mobiliario cómodo, ofrecer café y té; y promover actividades recreativas (juegos de mesa, lectura).

Proponemos para este programa, la realización de evaluaciones periódicas de la salud mental de los profesores para identificar de manera temprana los problemas y ofrecer intervenciones oportunas. Utilizando cuestionarios estandarizados, garantizar la confidencialidad y ofrecer retroalimentación individualizada. Con ello es posible la detección temprana de problemas de salud mental, prevención de complicaciones, y mejora en la calidad de vida.

Indicador de gestión:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Políticas implementadas que promuevan la salud mental |
|---|

10. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:

Política integral de inclusión y diversidad: con el impulso para el desarrollo de una política formal que establezca los principios, objetivos y acciones concretas para promover la inclusión y la diversidad en todos los ámbitos de la Universidad.

La clave es una definición clara de los grupos de interés (género, etnia, orientación sexual, discapacidad, origen socioeconómico, entre otros), con el compromiso con la igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional.

Este programa contempla medidas para prevenir y combatir la discriminación y el acoso. También propiciar adaptaciones razonables para personas con discapacidad.

Apoyo a un comité o unidad responsable de la implementación y seguimiento de la política.

Proponemos la creación de un programa de sensibilización y formación sobre temas de inclusión y diversidad dirigidos a todos los profesores y personal administrativo. El programa debe incluir: formación sobre estereotipos, prejuicios y discriminación, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista. Atención a la diversidad en el aula y en el ámbito laboral y primeros auxilios psicológicos en situaciones de discriminación o acoso.

Se debe impulsar la realización permanente de talleres presenciales y virtuales, cursos en línea, charlas y conferencias, la producción de materiales educativos (guías, folletos, videos).

Impulsaremos la implementación de acciones afirmativas para favorecer el acceso y el desarrollo profesional de los grupos subrepresentados. Ejemplos: cupos especiales en concursos docentes para personas de grupos étnicos minoritarios o personas con discapacidad. Programas de mentoría para mujeres y personas LGBTQ+.

Es importante generar un plan de incentivos para la investigación sobre temas de género, diversidad sexual o inclusión social.

Además, el fortalecimiento de espacios seguros y de apoyo, donde los profesores y estudiantes puedan expresar sus inquietudes, compartir sus experiencias y recibir apoyo emocional.

En esta propuesta es necesario definir indicadores de gestión claros y medibles para evaluar el progreso en la implementación de la política de inclusión y diversidad. Por ejemplo: porcentaje de profesores pertenecientes a grupos subrepresentados, número de denuncias por discriminación o acoso, tasa de participación en programas de sensibilización y satisfacción de los profesores con el clima laboral.

Indicador de gestión:
<ul style="list-style-type: none">• Actividades, acciones, programas y proyectos desarrollados en torno a la inclusión y la diversidad.

11. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LAS SEDES REGIONALES:

Propuestas para mejorar el desarrollo docente en las regiones:

Programa de Desarrollo Docente Descentralizado: fomentar la creación de un programa específico para el desarrollo docente en los campus regionales, adaptado a sus necesidades y contextos particulares, basados en un diagnóstico de necesidades, en el que se identifiquen las fortalezas y debilidades de los docentes en cada región, así como sus intereses y expectativas.

Consolidar una oferta formativa diversificada: impulsar la oferta de cursos, talleres, seminarios y diplomados en modalidades presencial, virtual y mixta, sobre temas relevantes para la práctica docente en las regiones (pedagogías activas, uso de tecnologías, inclusión, investigación, entre otros). Fomentar la capacitación a un grupo de docentes de cada región para que actúen como formadores y líderes pedagógicos, de tal forma que puedan replicar los conocimientos y habilidades adquiridos.

Propiciar el acompañamiento pedagógico individualizado a los y las docentes que lo requieran, a través de tutorías, mentorías y observación de clases.

Implementación: propender por la asignación de un equipo de coordinación centralizado y un coordinador en cada región, igualmente la creación de un presupuesto específico para el programa. Trabajaremos en la generación de alianzas con otras instituciones y organizaciones locales.

Plataforma Virtual de Desarrollo Docente Regional:

Descripción: fomentar la puesta en marcha de una plataforma virtual que ofrezca recursos y herramientas para el desarrollo docente en las regiones que facilite la comunicación y el intercambio de experiencias entre los docentes.

Contenido: los siguientes aspectos podrían configurar los contenidos básicos de esta plataforma:

- Repositorio de materiales educativos (videos, presentaciones, artículos, entre otros).
- Foros de discusión y grupos de trabajo.
- Calendario de eventos y actividades de formación.
- Sistema de tutorías y mentorías en línea.

Funcionalidades:

- Acceso desde cualquier dispositivo (computadora, tableta, celular).
- Diseño intuitivo y fácil de usar.
- Integración con otras plataformas de la Universidad.

Red de Comunidades de Práctica Docente Regional:

Descripción: Fomentar la creación de redes de comunidades de práctica docente en cada región, donde los docentes puedan reunirse periódicamente para compartir sus experiencias, reflexionar sobre su práctica y buscar soluciones a problemas comunes.

Mecanismo:

- Organización de encuentros presenciales y virtuales.
- Facilitación de espacios de diálogo y reflexión.
- Promoción de proyectos colaborativos.
- Reconocimiento y apoyo a las comunidades de práctica.

Incentivos para la Participación en Actividades de Desarrollo Docente:

Descripción: Promover la generación de incentivos para que los docentes de las regiones participen en actividades de desarrollo docente e implementen innovaciones pedagógicas en sus aulas. Algunos de ellos pueden ser:

- Becas y ayudas económicas para asistir a cursos, talleres y congresos.
- Reconocimiento académico por la participación en actividades de formación.
- Financiamiento de proyectos de innovación pedagógica.
- Permisos y licencias para realizar actividades de formación o investigación.
- Estrategias de seguimiento de las políticas:

Indicadores de Impacto: Se promoverá la definición de indicadores de impacto para evaluar el efecto del programa de desarrollo docente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las regiones, tales como:

- Mejora en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- Aumento en el uso de metodologías activas y tecnologías educativas.
- Reducción de la deserción estudiantil.
- Mayor satisfacción de los estudiantes con la calidad de la enseñanza.

Evaluación de la satisfacción de los docentes:

Impulsar la realización de encuestas y entrevistas periódicas a los docentes para conocer su opinión sobre la calidad y pertinencia del programa de desarrollo docente, que permitan:

- Identificar áreas de mejora.
- Evaluar la efectividad de las estrategias de formación.
- Detectar necesidades y expectativas no satisfechas.

Seguimiento de la Implementación de Innovaciones Pedagógicas:

Propender por la realización del seguimiento a la implementación de innovaciones pedagógicas en las aulas de las regiones, para evaluar su efectividad y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, mediante mecanismos como:

- Observación y análisis de clases.
- Análisis de producciones de los estudiantes.
- Entrevistas con docentes y estudiantes.
- Recopilación de evidencias de buenas prácticas.

Informes de Progreso y Resultados:

Descripción: promover la elaboración de informes de progreso y resultados anuales, que recopilen los datos de los indicadores de impacto, los resultados de las encuestas y entrevistas y formular recomendaciones para mejorar el programa de desarrollo docente.

Difusión: impulsar la presentación de informes a las autoridades universitarias y a la comunidad académica, la publicación de estos en la página web de la Universidad y organizar y desarrollar eventos para compartir los resultados y las buenas prácticas.



ELKIN LIBARDO RIOS
Candidato Principal
Profesor titular Facultad de Ingeniería



LUIS GUILLERMO DUQUE
Candidato Suplente
Profesor titular Facultad de Medicina