

Propuesta de representación de profesores al Consejo Directivo

Universidad Jorge Tadeo Lozano

Soy Jeanne Kelly Ruíz, profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, también, egresada de la institución. Más de 20 años aquí me permiten decir, de todo corazón, que amo la Tadeo en la que he estado más de la mitad de mi vida.

Luego de haber visto tantas de sus transformaciones en el sistema académico, profesoral, administrativo, de disfrutar de los años boyantes y también de adaptarme a otros más difíciles, deseo postularme como la voz en las altas directivas que represente, con una postura objetiva y mediadora, los intereses de los profesores de la institución.

Es así como, desde el Consejo Directivo y el Comité Académico en su función de estudiar y decidir sobre asuntos académicos, de bienestar universitario y disciplinario, propongo trabajar en los siguientes frentes:

1. **Desarrollo profesoral - Inglés:** uno de los aspectos cruciales en las universidades del país es el dominio del inglés como segunda lengua, esto, no solo porque permite avanzar en estrategias internas de uso del idioma en las cátedras, sino además, en temas de movilidad y acceso a programas de internacionalización. En la Tadeo, de los 162 profesores de tiempo completo actuales, solo 2 alcanzan niveles superiores de dominio (C y C1). Poner a disposición programas de perfeccionamiento de inglés de alta calidad es deseable e incluso podría ser más útil o valorado por los profesores que otros programas ejecutados (40% de los profesores de tiempo completo no consideran que el programa de desarrollo profesoral sea pertinente y 50% no considera que cubra las necesidades de formación y desarrollo profesoral). En este frente debe mencionarse, también, la necesidad de hacer extensivo este tipo de programa a los profesores de cátedra.
2. **Número de profesores:** en la última encuesta de percepción más del 50% de los profesores consideró inadecuado el número de profesores que se tiene para atender las demandas actuales de los programas de la Universidad. Este es un llamado a revisar la necesidad de reponer algunas de las vacantes que en estos años han ido quedando y que en el nuevo entorno se pueden estar requiriendo.
3. **Escalafón y criterios de selección:** en la actualidad, el estatuto profesoral contempla 8 categorías en su escalafón para profesores de tiempo completo y 4 para los profesores de cátedra; los criterios de permanencia y promoción han presentado modificaciones al menos 3 veces en los últimos 10 años. La consideración de estos ajustes, aunque buscan apuntar a la mayor claridad en dichos procesos, no es percibida positivamente por la mayoría de los profesores (más del 66% considera que estos cambios no facilitan la cualificación y la promoción). De esta manera, las condiciones del Estatuto Profesoral deben seguir siendo revisadas y discutidas en un espacio mediador a la luz de las condiciones actuales de la Institución (en los últimos 3 años no se han reclasificado profesores de tiempo completo).

4. **Evaluación de desempeño profesoral:** con el ánimo de lograr captar de mejor manera diferentes aspectos del quehacer académico, en los últimos años se han aplicado diferentes instrumentos de medición, sin embargo, sobre el último que se tiene hay un porcentaje importante de profesores (40%) que señalan estar en desacuerdo con el mismo, de tal manera, se hace evidente la necesidad de abrir un espacio de diálogo para revisar los ajustes y mejoras que se le puedan hacer a dicho instrumento.

5. **Procesos disciplinarios:** los profesores tenemos una función que va más allá de impartir los contenidos de las asignaturas al comprometernos con la formación integral de los estudiantes, no solo en su vida académica, sino como agentes parte de una sociedad. La importancia de la ética juega entonces un rol fundamental. En este sentido, los profesores tenemos que ser partícipes del desarrollo de los procesos disciplinarios que se derivan de actos indebidos que atentan contra dicho propósito y que deben ser radicalmente defendidos en la Universidad. Campañas de concientización, del correcto uso de las fuentes, procesos disciplinarios más radicales pueden generar un vuelco en la cultura actual del estudiante tadeísta.

6. **Profesores con estudiantes de grupos especiales:** para toda la comunidad académica es de conocimiento la apuesta que la institución está realizando a favor de la inclusión. Con el ánimo de apoyar estos esfuerzos, se requiere la implementación de una estrategia transversal que permita mejorar el desarrollo de las funciones académicas entre profesores y estudiantes para atender adecuadamente estos casos particulares.

7. **Bienestar:** algunas estrategias simples pueden derivar en mejoras de bienestar de los profesores de cátedra que recurrentemente quedan excluidos de algunos privilegios, así, se propone entre otras cosas: destinar un espacio (lockers) exclusivo para su uso; dar acceso con el carné a servicios como impresiones o café; algún descuento en la tarifa de parqueadero. Acciones de este tipo podrían tener un importante impacto en la percepción de bienestar de este grupo de profesores que en la actualidad representa casi el 78% del total de profesores de la universidad.

Parte de las anteriores acciones que se plantean se derivan de las percepciones señaladas por los profesores en las encuestas aplicadas recientemente para el proceso de reacreditación institucional, sin embargo, esta propuesta no termina aquí. Cada duda que les aqueje o cada estrategia que pueda surgir por el camino son bienvenidas, por lo que agradezco su voto de confianza y solo me resta decir que las puertas siempre estarán abiertas para escucharlos.

Jeanne Kelly Ruíz.