

Reunión de colegiatura de sede. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. 3 de Noviembre y 4 de Noviembre.

Los días 3 y 4 de noviembre, concurrimos los delegados de las áreas de conocimiento convocadas por el acuerdo 1135 de 2021 de la Vicerrectoría de la sede Manizales a la colegiatura de sede, en la cual debíamos poner en común los avances de los claustros de las facultades y generar un documento con la síntesis de las propuestas para el Plan General de Desarrollo 2021-2023 (PGD) y el Plan Estratégico Institucional (PLEI 2034).

Seguimos la siguiente metodología, la cual partió del diálogo y construcción de consensos sobre la marcha:

1. Compartir de la tónica general del proceso de claustros según lo percibieron los delegados en sus respectivas facultades.
2. Diálogo sobre la metodología a seguir en esta colegiatura de sede.
3. Discusión sobre los puntos del PLEI de acuerdo con los insumos generados en las facultades. El PGD se trabajaría subsumiéndolo en el PLEI. Como en los claustros de facultad se trabajó más en el PGD, los insumos de las facultades se llevan a Bogotá como están.
4. Acordamos que actuará como relatora Karol Pavas, delegada de estudiantes. Los moderadores fueron Javier Lozano durante la primera jornada y primera mitad de la segunda. Gabriel Carvajal para la tarde de la segunda jornada.
5. Los relatores intentaron hacer una clasificación de las propuestas en consensos y disensos. Acordamos que los consensos pasan al documento para colegiatura intersedes sin complicaciones. Sobre los disensos, ya quedando registrados, asumimos el compromiso de no permitir que la universidad tome decisiones sobre estos sin antes haberlo trabajado con más detalle.
6. Sobre la lectura en voz alta de consensos y disensos registrados por la mesa relatora, se tomaron las notas definitivas que fueron el insumo central para la redacción del presente documento (esta dinámica se siguió para los núcleos 1 a 5 y dio lugar a la primera parte del presente documento)
7. En la última jornada, la tarde del 4 de noviembre, los aportes se organizaron en forma de listado de propuestas. Hubo un intento de aplicarlo a todo el documento, pero solo se aplicó a los núcleos

PARTE 1: DISENSOS Y CONSENSOS

Núcleo 1: *Núcleo para la armonización de las funciones misionales*

- Hay un aparente disenso en dos perspectivas de la armonización: una en línea con valores superiores, como la diversidad cultural, la defensa de lo público, el cuidado del ambiente; la otra es como disposición de herramientas tecnológicas para informarnos sobre lo que se investiga y proyectos que ejecutamos en la universidad y generar con esto coordinación, es decir armonización como coordinación.

- Consensuamos en que ambas perspectivas de la armonización se refieren a niveles diferentes y que por lo tanto se deben perseguir ambas sin que la una obstruya a la otra.

Núcleo 2: Núcleo de bienestar universitario como bien ser, buen vivir y educación inclusiva

- *consenso*-> Se debe hacer más hincapié en la extensión no como financiación de la u si no como proyección a las comunidades. La justificación de los proyectos de extensión no debe ser económica sino académica y social.
- *consenso* -> Cuestionar programas de admisión y políticas de inclusión en la universidad, debe ser más vinculantes y participativas para las comunidades; estas no tienen participación en cuerpos colegiados. La inclusión real también se debe hacer en el campo docente y administrativo. Las acciones de bienestar deben ser extensivas, también en posgrado.
- *consenso*-> Transversalización del género en las mallas curriculares de los programas, contrarrestar la masculinidad de las carreras
- *consenso*-> La selección profesoral no debe hacerse sólo por consideraciones disciplinares sino también incluir pruebas psicotécnicas
- *disenso*-> carácter vinculante de las evaluaciones docentes, expresar matiz (diferencia de opiniones)
- *consenso*-> selección docente con procesos vinculante
- Diferencia de opiniones entre excelentísimo y la inclusión, hay profesores que dicen que la políticas de inclusión genera una baja de calidad
- llamado de atención de armonización de estudiantes peama - vinculación de autoridades tradicionales
- rubro de bienestar no debería ser de inversión sino de funcionamiento
- Asunto pedagógico de la planta docente de la universidad

Núcleo 3: Núcleo de pertinencia, liderazgo e impacto en la sociedad

- Apostarle a construcción para medir el impacto y consensuar pertinencia cuando nos comparamos con otros países de contextos similares
- Pensar en el impacto y pertinencia en lo local
- Ejercicio de priorización sobre las problemáticas desde nivel institucional
- Pertinencia es participación de la comunidad universitaria y externamente las comunidades

Núcleo 4: Núcleo de organización y eficiencia administrativa

- *consenso*-> Hay que superar la burocratización de la universidad y centralismo de la universidad
- *consenso*-> Revisión de contratistas
- *consenso*-> Revisión relaciones intrapersonales entre administrativos, docentes y estudiantes algo que vaya más del clima organizacional
- *consenso*-> Lo administrativo debe ser soporte de los fines visionales y no al contrario

Núcleo 5: Núcleo sobre gobierno y gobernanza universitaria

- consenso-> hay que reformar la composición de los organismos colegiados de la universidad. Hay que acabar con el manejo politiquero de la administración. Fomentar la formación política para la gobernanza universitaria
- consenso-> Los encuentros del PLEI deben tener carácter vinculante
- Reclamo -> Trabajar desde la academia en los detalles de la reforma de la gobernanza universitaria
- disenso-> Una postura que la elección de los directivos sea directa y otra que se elimine la consulta si no es vinculante, una postura alternativa de considerar una consulta que lleve a un sorteo entre los primeros puestos de la consulta
- consenso-> Aumentar la participación de la propia universidad y menos enviados del gobierno en el CSU

Núcleo 6: Núcleo para la planeación y la sostenibilidad financiera

- *disenso*-> Diseñar mecanismos para búsqueda de recursos
- *consenso*-> La financiación de la universidad debe partir de la responsabilidad del gobierno nacional como compromiso con la nación

Núcleo 7: Núcleo de infraestructura y recursos tecnológicos

Dado que no se siguió la metodología de consensos y disensos en esta parte de la colegiatura, remitimos al lector a la parte correspondiente al final de las anotaciones del desarrollo de las discusiones

PARTE 2: ANOTACIONES DEL DESARROLLO DE LAS DISCUSIONES

En esta parte del documento de la relatoría se condensan tanto las anotaciones tomadas a lo largo de las cuatro sesiones de la colegiatura, como también, al final de los núcleos 1, 2, 6, y 7, listados de propuestas, siguiendo la metodología que se asumió en la cuarta sesión, en la tarde del 4 de noviembre.

1. Núcleo para la armonización de las funciones misionales

- Armonización implica tanto una interpretación que lo liga al sentido y a valores superiores, y otra que lo liga a medidas prácticas que promuevan el trabajo coordinado de los integrantes de la comunidad académica.

Esta armonización se puede analizar desde dos líneas diferentes: una desde los valores superiores de relación con el ambiente y comunidades y otra desde un nivel más práctico y tecnológico aterrizando las diferentes propuestas de acción.

- No hay divulgación suficiente hacia los estudiantes de las funciones misionales de investigación y extensión.

Se tiene la percepción de que la docencia estuviera independiente de la investigación y extensión ya que muchos docentes que no son activos en estos espacios no conocen las investigaciones que se está llevando a cabo en los departamentos a los que están suscritos.

En contraste, hay docentes que abarcan los grupos de investigación dando la sensación que los grupos son de propiedad privada de algunos docentes. Muchos docentes que deciden participar en estos espacios lo hacen con fines económicos ocasionando muchas veces corrupción por mal manejo de recursos. En cuanto al liderazgo de los decanos en estos aspectos se ve permeado por prioridades personales e intereses de la administración del momento. Todo esto deja en evidencia que no hay trabajo en equipo de los profes en los departamentos, más difícil encontrarlo entre las sedes. ¿Hacia dónde se debe orientar la investigación y extensión? No se encuentra una armonización de los fines misionales en investigación y extensión.

No perdamos el sentido de la extensión, que es de orientación a la comunidad y no de buscar

Desmercantilizar la extensión y la educación, el riesgo de financiación privada en querer intervenir en procesos formativos

- Se ha utilizado la representación como un rol funcional a la estructura de la universidad, pero no se lo promueve como un agente que aporta.
- Son necesarias herramientas tecnológicas de información y comunicación que cohesionan a la universidad y que generen sinergias entre sus diferentes partes. Igualmente los procesos administrativos y de actualización (tanto de contenidos como tecnológica). En cuanto a los recursos tecnológicos de la universidad se observa una desconexión entre la universidad y profesionales a cargo de estas tareas, generando productos que no usamos y espacios poco vinculantes.
- Dedicar el tiempo necesario para la participación genuina de los estamentos y de los actores sociales que interactúan con la universidad.
- Fortalecer no solamente la conexión entre las diferentes partes de la universidad, sino también las relaciones que generen confianza y trabajo en equipo.
- Siendo declarada Manizales ciudad del conocimiento por la UNESCO, deberíamos estar logrando acciones más concretas en la ciudad que lo muestren: que Manizales sea ejemplo en movilidad o en el aspecto ambiental.

Listado propuestas

1. Se plantea como propuesta que la circulación de información de los grupos de investigación de una manera más proactiva aprovechando la digitalización y redes sociales.
2. Se plantea como propuesta que la vicerrectoría realice convocatorias que incentiven a la comunidad universitaria a participar en estos espacios.
3. Asegurar que la instancia que genera las estadísticas de la universidad esté actualizada y bien formulada.

2. Núcleo de bienestar universitario como bien ser, buen vivir y educación inclusiva

- El Bienestar universitario no como modelo asistencialista sino como formación humana integral.
- Manizales es una ciudad con más realizaciones relacionadas con el bienestar. Hay más presencia indígena y las políticas de género se van implementando.

Transversalización de género en los currículos. Este proceso ya está avanzado y debe continuar, hacerse seguimiento.

- Hay observatorio de inclusión educativa en Bogotá y se han venido discutiendo elementos a tener en cuenta. Falta un estatuto que incluye la admisión incluyente, pero esto se está materializando solo en tecnología y mobiliario accesible para las discapacidades, pero no es tan fuerte en la participación.

La inclusión de personas con cuerpos diversos es muy reciente en la UN. Desde 2017 hasta 2021 entraron 17 personas, contadas, a la UN. Son aún muy pocas. No se puede decir que haya inclusión.

Hay que transformar y cambiar el chip para generar inclusión real, tanto por parte de los profesores, como en la interacción entre pares a nivel estudiantil, profesoral y administrativo.

Hay una universidad chilena en la cual hay una obligatoriedad de tomar asignaturas en las que tenga que interactuar con alguien diferente de la comunidad universitaria. Todos los semestres tiene que tomar una asignatura de este tipo para estar abocado a la diversidad.

La universidad debe ampliar las estadísticas sobre la educación inclusiva, no solo quedarse en cuantas personas entraron si no en cuántas personas se graduaron

- Que el plan de estudios arranque desde un proyecto individual que pueda desarrollar a lo largo de la carrera, desde una perspectiva académica.
- La selección profesoral es solo por temas técnicos, nunca hay consideraciones psicológicas o de evaluaciones de otros tipos, como trato interpersonal, calidad humana, conciencia ciudadana, etc.

Las evaluaciones que los estudiantes hacen de los profesores deben generar efectos. Los estudiantes tienen la percepción de que invalidan su opinión y expresión ya que ven que profesores que denuncian múltiples veces siguen vinculados.

La estructura de la universidad, muy rígida, no permite adaptarse a cambios, no es transparente, no hay cómo cuidar la calidad de la educación. La gobernanza igualmente tiene que ver en esto y si hay mayor transparencia, hay más bienestar. Se requiere voluntad de mejora continua real, no solo llenar formatos de acreditación.

Los directores de departamento y directivas procuran no enemistarse con los profesores que tienen mala calificación docente, pues tienen intereses politiqueros.

En el aspecto pedagógico, algunos profesores saben tanto que no encuentran la manera de transmitir el conocimiento. Dar a los profesores la posibilidad de hacerse realmente pedagogos y que la evaluación docente tenga efectos. Dan ganas a los estudiantes de tener lugar en los procesos de selección del profesorado.

Refuerzo de la urgencia de la pedagogía, buenos procesos de selección y la evaluación docente con efectos vinculantes.

- Hay disenso entre excelentísimo e inclusión. La propuesta de los estudios generales es muy discutible

- La flexibilidad curricular ha sido mal entendida en la UN. Hay que asegurar que haya mayor integralidad en la formación de los estudiantes, generando prácticas más frecuentes ¿o incluso obligatorias? El caso es que deben aumentar de nuevo.
- El concepto de buen vivir como sistema de valores que refuerzan la acción comunitaria debe hacerse visible en lo cotidiano de la universidad, pero para llegar a un momento en que los saberes ancestrales tengan espacio en lo académico y co creen lado a lado con el saber científico (en la lucha contra el individualismo y por las construcciones colectivas, por ejemplo), es necesario primero generar los espacios de interlocución que brinden participación a los estudiantes de programas especiales, rurales, indígenas, afro, así como vincularlos en las diferentes instancias y momentos para la toma de decisiones que les competen. Si no iniciamos este camino, el título de este núcleo será solo un eslogan de moda funcional a modelos de universidad que caminan en la dirección contraria

Listado propuestas

1. Generar algo que sea de bienestar en posgrado.
2. Trabajarle a la paridad de género. Trabajar también en contrarrestar la feminización y la masculinización de las carreras.
3. Asegurarse de que el acoso y la violencia sexual no sean tolerados en la universidad y se sigan las rutas del caso para ello.
4. Mejorar los procesos de selección de profesores con pruebas psicotécnicas y con comités de selección que no alienten la endogamia (deberían incluir participación externa).
5. Asegurar que todos los estudiantes tengan portátil o tableta
6. Hay que generar mayor coordinación o armonía entre lo que hacen los estudiantes PEAMA en las sedes de presencia nacional y lo que hacen en la sede andina de destino.
7. Se debe hacer más hincapié en la extensión no como financiación de la u si no como proyección a las comunidades

3. Núcleo de pertinencia, liderazgo e impacto en la sociedad

- En la universidad no está ejerciendo un verdadero impacto global. Grandes errores en el sistema educativo en áreas básicas del conocimiento.
- Se debe redefinir el impacto de la universidad en la sociedad.
Los rankings en los que normalmente entra la universidad no son los más adecuados para mirar el rendimiento de la universidad, estos son pocos inclusivos y resulta inverosímil compararnos con universidades mundiales sin tener en cuenta el contexto, por ejemplo muchos no tienen en cuenta los grupos minoritarios.
- La universidad debe mejorar su imagen, hay que generar centros de conocimiento. Las facultades y departamentos deberían integrarse para la generación de este conocimiento.

Núcleo 4: Organización y eficiencia administrativa

- Hay que superar la burocratización Y CENTRALISMO de la universidad.
- No deberíamos tener que ir hasta Bogotá para tomar decisiones y ejecutar presupuestos
- La universidad se mueve por los contratistas. Hay que revisar sus condiciones laborales, las

asimetrías en salarios y remuneraciones. Extensivo a los profes ocasionales

- Hay que revisar a nivel de sede una revisión de las relaciones entre administrativos y docentes, incluso también administrativos y estudiantes
- Esto no se resuelve con un estudio de clima organizacional. Debe ser algo con más compromiso y menos burocracia. Muchas páginas de sistemas para la contratación pero poco de buenas relaciones.
- Otros elementos que no se han considerado: lo administrativo debe ser un soporte de los procesos misionales, actualmente parece al contrario.
- Los procesos de contratación están copiados de la antigua ley 80 y no hace valer su autonomía. Prima la desconfianza sobre los funcionarios. Podríamos darnos unas normas propias y ágiles que permitieran funcionar mejor.
- Para cumplir con la burocracia, estamos contratado contratistas para que los funcionarios logren cumplir lo que la burocracia pide.
- El documento del PLEI está pegado en las tecnologías, el software
- Nominar los núcleos como “de gestión” impone una lógica mecanicista y eficientista de la UN.

Núcleo 5: gobierno y gobernanza

- Reformar la composición de los organismos colegiados en la universidad siguiendo las recomendaciones de la UNESCO.
- Hay conflicto de intereses porque las directivas están pensando en cómo sostenerse en su posición directiva. Entonces las decisiones que se toman no son las mejores
- Debemos insistir en el carácter vinculante de estos encuentros
- Formación política para la gobernanza universitaria. El contexto actual puede ser favorable
- Politizar la vida cotidiana en la universidad
- Disenso sobre la elección directa de los puestos directivos. Hay los siguientes elementos
- Cambiar la composición del CSU
- Temor por comunidad corrupta o corruptible
- Que el CSU respetara el resultado de la consulta
- Las consultas no vinculantes han generado un clima malsano en la UN
- Consultar a los expertos internamente en la universidad
- La propuesta del sorteo por ejemplo sale de la comunidad universitaria
- Prohibirse la reelección en todos los cargos que tengan ordenación de gasto
- Preguntar a los candidatos si están dispuestos a devolver la autonomía a la universidad
- Período del rector podría ser más largo. No tres años

6. Núcleo de planeación y sostenibilidad financiera

- El problema de sostenibilidad financiera de las universidades públicas en Colombia es un tema álgido de discusión. Se ha obligado a la UN a endeudarse. El senado tiene la solución
- Hacer planeación a largo plazo sin saber con qué recursos se cuenta es un trabajo duro pero si se debe hacer una agenda de acción se deben ver las prioridades claras
- Preocupación por creación de un comité que busque recursos para la universidad, por que solventa las necesidades de la universidad pero no bajo el supuesto de que la financiación sea del gobierno si no que siga por lo mismo de autofinanciamiento. Además de la

articulación intersecciones, continuar con la centralización de Bogotá. En vez de comité ese uno que articule reformas como por ejemplo procesos de la ley 30 y reformas a los artículos 86 y 87.

No hay voluntad política para financiar la universidad pública

- La administración de la UN desconoce en ocasiones el valor de las acciones de los reclamantes en beneficio de la misma UN.
- Nuevo modelo estructural de la UN. Organizacional - (No burocrático nueva gobernanza). Un modelo menos vertical.

Estructura fin IPC +X% demandar la formalización de una política de Estado frente a la financiación. **Adaptación** de modelos exitosos (Debe trabajarse en la definición de estos modelos)

- ¿Cómo la universidad ejecuta los recursos? Hay bajos niveles de ejecución al final de cada año/administración

Hay recursos que sobran en investigación pero hacen falta en funcionamiento, entonces, no hay como demostrar déficit en el funcionamiento sabiendo que "sobra plata".

Se está pasando plata de inversión (investigación) para funcionamiento.

- Funcionamiento se ve afectado por el crecimiento de la infraestructura y por el aumento en la nómina de los profesores
- Hace años se pensó en la fusión de las universidades regionales (eje cafetero) sin embargo las universidades están presionados bajo intenciones políticas (enclaves)
- La sede paz ha tenido problemas por que los políticos de la región ha querido meter mano
- La universidad no puede seguir creciendo forzosamente, crecer sin tener en cuenta los recursos nuevos para su funcionamiento.
- Sigue la preocupación por la financiación de empresa privada tocado el día de ayer. La financiación privada limita la autonomía de la UN

Listado propuestas

1. Desde la administración se tome partido/postura frente a la desfinanciación de la universidad, que impulse a una mejor financiación

7. Núcleo de infraestructura y recursos tecnológicos

Infraestructura

- La UN para crecer en infraestructura se ha endeudado. Y ha aumentado los gastos de funcionamiento. Esto limita las posibilidades de la UN.
- La universidad hace inversión en edificaciones y equipos pero sin el cuidado de la planeación de mantenimiento de estos bienes

En ocasiones, con proyectos de investigación se cofinancian equipos pero queda en el aire los recursos para mantenimiento

- No hay planeación de infraestructura para docencia. □ no hay recursos es la respuesta. La docencia también es importante en la UN.

- Hospital de la sede de medellín, para que en comparación con otras necesidad como la sede de la paz
- El cable tiene problemas de adecuación. Y adquisición de terrenos periféricos. Apropiación de la manzana.
- Crece la cantidad de los estudiantes pero no hay donde meterlos
- La sede Manizales tiene una oportunidad en los terrenos de la Nubia para su crecimiento futuro.

Recursos tecnológicos

- Los aplicativos de la universidad, que son muy mal diseñados, que no conversan entre ellos. las páginas web también están atrasadas.
- Financiar en la matrícula equipos de cómputo para todos los estudiantes como alternativa a las salas de computadores.
- La interconexión de los sistemas de información dificulta muchos procesos académicos
- Los aplicativos de la UN (TICS) con problemas de diseño, inversiones grandes, pero al comparar con otras organizaciones se identifican serias diferencias, Aplicativos que no se integran. Las páginas web tenemos un atraso grande. Se solicita apoyo y se responde que no hay recursos. Como si no fuera la misma universidad. Se de mejorar la planeación Contratación externa en los procesos tecnológicos habiendo capital dentro la universidad (programas de pregrado y posgrados directamente relacionados con la tecnología)
- Crítica hacia la tal digitalización de la universidad. No todo se basa en actualizar páginas web. Consciencia sobre el significado de la transformación digital.
- Diferentes opiniones frente a la creación de nuevos programas académicos: unos dicen que no nos podemos quedar atrás frente a la competitividad en la creación de nuevos programas y otros dicen que tomar experiencias de las otras sedes en esta creación, pero se llega al consenso que estos problemas se presentan por falta de planeación estratégica.

Listado propuestas

1. Generar programas de reciclaje de equipos tecnológicos
2. Educar a los maestros en tecnologías de la vanguardia
3. Consolidación del campus del cable y sus alrededores urbanísticos para el desarrollo de las actividades d+i+e. +Cultura

Al final de la sesión se discute qué posición debe llevar la sede al encuentro en Bogotá.

Hay programas en Bogotá que piden retirar el plei por ser poco inclusivo, otros que hay reestructurar el encuentro otros en reestructuración de parte metodológica ¿y Manizales que?

Llamamos la atención sobre la poca motivación de la administración para la participación del espacio. También se ve afectado porque la gente sabe que el proceso no es vinculante. Además los insumos son muy parcializados y las preguntas limitadas. ¿Cómo incentivar la participación en los espacios? Reconocemos la dificultad, pero ante la importancia de los temas, la convocatoria debería ser más enérgica en lograr que la comunidad universitaria se movilice y participe.

Se toma la decisión de la siguiente postura: el PLEI se debe seguir discutiendo. Entendemos que ha habido retraso, pues inicialmente se pensó que estuviera formulado en el 2018 porque la resolución salió en el 2017. Pero el afán y la orientación a lograr resultados ya, va en perjuicio del principio de la participación. Frente al PGD sabemos que es requisito para ejecución administrativa y eso implica entregarlo en diciembre. A este último respecto, los delegados que van a Bogotá llevarán los avances que al respecto se hicieron en los claustros de facultad.

También se eligen a los delegados para viajar a Bogotá así:

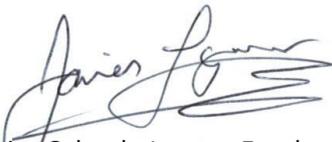
POR LOS ESTUDIANTES:

- Juan Sebastián Aristizábal Henao (área de ingeniería)
- Kenny Mateo Vargas Santa (área de arquitectura)
- Sara Liliana Ortiz Cano (área de ciencias)
- Karol Julieth Pavas Leiva [para el caso de Administración, se planteó si también fuera posible la asistencia de Kevin Andrés Murillo Hernández]

POR LOS PROFESORES:

- Carolina Salazar Ocampo (área de arquitectura)
- Javier Orlando Lozano Escobar (área de administración)
- Daniel Alberto Arias Taborda (área de ingeniería)
- [Área de Ciencias: no se postuló a nadie pues sólo asistió parcialmente el profesor Felipe Antonio Gallego López]

RELATORES



Javier Orlando Lozano Escobar
Depto. Ciencias Humanas
Fac. Administración