



**Profesor César Augusto Parra Méndez**

**Candidato Número 5**

**Propuesta para Representación Profesoral ante el CSU (Consejo Superior Universitario)  
Universidad de Pamplona**

**¡Por una Universidad de Pamplona con Democracia, Investigación y Derechos!  
Construyendo un Futuro Académico Sólido y Equitativo en el Consejo Superior.**

Colombia ha atravesado 70 años de conflicto armado, y actualmente, el gobierno nacional trabaja hacia la consecución de la paz y la justicia social, a lo largo de esta historia, la universidad ha desempeñado un papel crucial como espacio plural y diverso contribuyendo significativamente a la consolidación de la democracia; como intelectuales, la defensa de la diferencia y los derechos ha sido fundamental, siendo la universidad un centro de pensamiento y refugio para aquellos que construimos el país desde la diversidad.

En este contexto, es fundamental contar con una representación profesoral sólida que respalde nuestros intereses como académicos. Nosotros, profesores y profesoras, junto con el estudiantado, constituimos la columna vertebral de la transformación del país, nuestros desafíos son los desafíos nacionales, y nuestro compromiso se refleja en los ejes misionales de la Universidad de Pamplona, plasmados en su eslogan: '*Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz*'. Esta expresión no solo es un lema, sino una exigencia que guía nuestro camino hacia un futuro más justo y equitativo.

**Programa 2024 - 2026:**

## **1. Fortalecimiento de la Representación Profesoral:**

Establecer mecanismos efectivos para asegurar la participación activa de la representación profesoral en las decisiones clave del Consejo Superior, garantizando la voz de los académicos en la planificación estratégica de los proyectos institucionales.

## **2. Democratización de la Toma de Decisiones:**

Impulsar iniciativas para incrementar la transparencia y participación democrática en la toma de decisiones a nivel universitario, fomentando la inclusión de opiniones de profesores en la definición de políticas institucionales; se entiende que la representación ante el CSU será completamente autónoma frente a las directrices de la administración de la Universidad de Pamplona, toda vez que nos sean nocivas para los derechos del profesorado en todos los niveles.

## **3. Promoción de la Investigación:**

Crear programas de apoyo financiero y recursos para incentivar la investigación, asegurando que los profesores tengan acceso a fondos y tiempo dedicado para proyectos de investigación relevantes en el ámbito social y con impacto regional, esto significa la renegociación de las cargas académicas para ocasionales tiempos completos que tengan proyectos de investigación relevantes para la Universidad y la comunidad en general.

## **4. Vinculación Estudiantil en Investigación:**

Desarrollar programas que fomenten la participación activa y el reconocimiento de estudiantes con altas facultades académicas en proyectos de investigación, promoviendo una cultura de aprendizaje colaborativo entre profesores y estudiantes, incentivando la investigación en condiciones y logrando la participación de la comunidad universitaria en redes nacionales de investigación.

## **5. Derechos Laborales y Condiciones de Contrato:**

Abogar por la mejora de los derechos laborales, incluyendo contratos mínimos de 10 meses al año, así como la protección de los profesores en situaciones de reclamación de derechos laborales, especialmente aquellos contratados como hora cátedra y ocasionales. Estableciendo absoluta claridad sobre las labores a desarrollar a lo largo del periodo contratado.

## **6. Respaldo a la Producción Académica y Extensión Universitaria con Enfoque Social:**

Establecer políticas institucionales con sus respectivos recursos que respalden la producción académica, reconociendo y valorando la labor de los profesores en la generación de conocimiento y haciendo énfasis en que la universidad desarrolle publicaciones relevantes. Esto implica un compromiso de la Universidad de Pamplona en la creación, proyección y sostenimiento de centros de pensamiento, laboratorios y

observatorios sociales con proyectos de larga duración y con dedicación exclusiva, promoviendo que los proyectos de extensión universitaria involucren a estudiantes y profesores, priorizando aquellos con impacto social y contribución significativa al desarrollo regional.

#### **7. Bienestar Universitario del Profesorado:**

Implementar programas integrales de bienestar que aborden las necesidades físicas y emocionales del profesorado, garantizando un entorno de trabajo saludable y sostenible. Esto significa:

a) Bienestar Emocional:

Implementar programas de apoyo emocional y psicológico para el profesorado, incluyendo asesoramiento y recursos para gestionar el estrés y las demandas emocionales asociadas a la labor académica.

b) Salud y Seguridad en el Trabajo:

Desarrollar políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral seguro y saludable, incluyendo la prevención de riesgos laborales, acceso a servicios médicos y programas de promoción de la salud.

c) Desarrollo Profesional y Formación Continua:

Facilitar oportunidades de desarrollo profesional y formación continua para el profesorado, permitiendo el crecimiento académico y la actualización constante de habilidades, contribuyendo a un sentido de logro y satisfacción en la labor docente.

d) Acceso a Recursos y Tecnología:

Asegurar que el profesorado tenga acceso adecuado a recursos y tecnología necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades académicas de manera efectiva, eliminando barreras que puedan afectar su desempeño y bienestar.

e) Comunidad Académica y Colaboración:

Fomentar una cultura de apoyo mutuo entre los miembros de la comunidad académica, promoviendo la colaboración y la creación de redes que fortalezcan las relaciones profesionales y personales.

f) Reconocimiento y Valoración:

Implementar sistemas de reconocimiento y valoración que destaque los logros y contribuciones del profesorado, incentivando un sentido de pertenencia y satisfacción en su labor.

g) Apoyo en Crisis y Situaciones Difíciles:

Establecer protocolos y recursos para brindar apoyo específico en situaciones de crisis o dificultades personales, asegurando que el profesorado cuente con respaldo en momentos difíciles.

h) Participación en Decisiones Institucionales de Bienestar:

Involucrar al profesorado en la toma de decisiones relacionadas con programas de bienestar, garantizando que las políticas y recursos se ajusten a las necesidades reales de la comunidad académica.

Defensa de los Derechos Laborales:

Crear mecanismos eficientes para la defensa de los derechos laborales de los profesores, proporcionando asesoramiento y respaldo legal en casos de conflictos laborales. Fortalecer los procesos de asociatividad sindical y otros de los y las profesoras ocasionales y de hora cátedra.

i) Asesoramiento Jurídico Especializado:

Establecer un servicio de asesoramiento jurídico especializado para profesores, proporcionando orientación experta en casos de conflictos laborales y asegurando la protección de sus derechos.

j) Mecanismos de Resolución de Conflictos:

Desarrollar mecanismos eficientes y ágiles para la resolución de conflictos laborales, permitiendo una solución efectiva y justa en situaciones de disputa.

k) Promoción de Condiciones Laborales Justas:

Abogar por políticas institucionales que promuevan condiciones laborales justas y equitativas para todos los profesores, independientemente de su tipo de contrato o modalidad laboral.

l) Monitoreo Continuo de Condiciones Laborales:

Establecer un sistema de monitoreo continuo de las condiciones laborales, identificando áreas de mejora y asegurando la aplicación efectiva de las políticas destinadas a proteger los derechos de los profesores.

m) Transparencia en la Información Laboral:

Garantizar la transparencia en la información relacionada con las condiciones laborales, proporcionando acceso fácil y comprensible a las políticas, contratos y derechos laborales aplicables.

n) Reconocimiento de Contribuciones Académicas:

Reconocer y valorar las contribuciones académicas y la dedicación del cuerpo docente, asegurando que el reconocimiento no solo sea financiero, sino que también incluya aspectos profesionales y de desarrollo.

**8. Equidad de género y respaldo institucional frente a VBG:**

Implementación del enfoque de género en las relaciones laborales y contractuales de la para asegurar el acceso equitativo y la participación de las mujeres en las diferentes oportunidades de investigación, crecimiento académico y otras que presente la Universidad, así mismo la creación y promoción de políticas inclusivas que fomenten un ambiente de trabajo libre de violencia de género (VBG) y que respalden activamente a las víctimas.

Para fortalecer la equidad de género, se propone establecer mecanismos de monitoreo y evaluación periódicos para medir la efectividad de las políticas implementadas, extensivas al estamento estudiantil, además, se buscará la sensibilización y capacitación constante de la comunidad universitaria en temas de género, promoviendo la comprensión y el respeto mutuo.

Con respecto al respaldo institucional frente a la violencia de género, se propone la creación de un protocolo claro y efectivo para la atención y prevención de casos de VBG que deberá incluir medidas de apoyo a las víctimas, procedimientos de denuncia seguros y confidenciales, así como consecuencias claras para los perpetradores.

**9. Prelación a Proyectos Regionales:**

Establecer políticas que den prelación a proyectos de extensión con enfoque regional, asegurando que la universidad contribuya de manera efectiva al desarrollo y bienestar de la comunidad circundante.

**10. Construcción de una universidad para todos y todas:**

Seguir acompañando el proceso de construcción colectiva entre las diversas plataformas estudiantiles, profesorales y gubernamentales para la reforma a los artículos 86 y 87 de la ley 30 de 1992 a fin de lograr una verdadera sostenibilidad de la educación superior pública.

**Universidad de Pamplona**

**Noviembre 2023**