

summa+ LISTA 1

*Programa
Consejo Directivo
2024-2028*

@Summa Externado



@summa_externado



summo LISTA 1



LUISA FERNANDA CALDAS
Derecho - Principal



JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ
Derecho - Suplente



EUGÉNIE RICHARD
FIGRI - Principal



JOHANN DILAK JULIO ESTRADA
FIGRI - Suplente



DOLLY CRISTINA PALACIO
Ciencias Sociales y Humanas - Principal



LEONARDO GARAVITO
Ciencias Sociales y Humanas - Suplente



CAROLINA RICO MARULANDA
Derecho - Principal



LUIS GUILLERMO ACERO
Derecho - Suplente



LUISA FERNANDA RODRÍGUEZ
Derecho - Principal



LUIS FERNANDO LÓPEZ
Derecho - Suplente



JORGE ENRIQUE SANTOS
Derecho - Principal



LUIS FERNANDO PUENTES
FIGRI - Suplente

¡Porque cuando todo suma, somos 1!

Estimados profesores y profesoras, La lista SUMMA es una lista diversa, con representantes de varias facultades, profesores y profesoras con distintos tipos de vinculación (hora cátedra, medio tiempo y tiempo completo) y desempeñando diferentes roles (administrativos, docentes, investigadores y de extensión). Nos hemos unido porque pensamos que la educación es un proyecto que debe hacer sociedad y, porque frente a los crecientes desafíos que enfrenta nuestra Casa de Estudios, necesitamos fuerza y unión que se puedan expresar en la diversidad.

Nuestra invitación es a entender que las diferencias no restan, sino que SUMAN.

Para el próximo Consejo Directivo, proponemos:

1. **Impulsar una estrategia académica colaborativa**, que trace un rumbo claro para el futuro de la Universidad.
2. **Mejorar el bienestar de la comunidad académica**, promoviendo soluciones inmediatas que atiendan su estabilidad emocional y física.
3. **Defender un estatuto profesoral justo y sostenible**, que respete la diversidad de condiciones laborales y esté respaldado por un estudio financiero responsable.
4. **Diversificar los ingresos de las facultades**, reduciendo la dependencia de las matrículas y mitigando el déficit operativo.
5. **Fomentar una gestión responsable del patrimonio universitario**, garantizando la estabilidad institucional y laboral a largo plazo.
6. **Continuar implementando procesos internos eficientes, eficaces y transparentes**, mediante un flujo de información claro, oportuno y de fácil acceso.
7. **Fortalecer la política de género en la Universidad**, impulsando proyectos que aumenten la transversalización y la generación de acciones concretas de equidad de género.

Nuestra visión se enriquece con las ideas de cada uno de ustedes. Los invitamos a compartir sus sugerencias, a conocer nuestras propuestas con mayor detalle y a debatirlas en los espacios de nuestra Casa de Estudios, siempre desde un marco de libertad, tolerancia y solidaridad.

Estrategia Académica Colaborativa

1

Abrir nuevas fronteras para el aprendizaje y la colaboración, buscando la diversificación de nuevos públicos, involucrando los territorios urbanos, rurales, naturales y la tercera edad. Proponer nuevas pedagogías, profundizando en la flexibilidad académica.

2

Resaltar la urgencia de adaptar la educación a los desafíos ecológicos y sociodemográficos para un mundo más justo, instaurando aprendizajes que construyan nuevas capacidades para enfrentar las transiciones climáticas y fortalecer prácticas de cuidado ambiental y social en todas las escalas de la interacción educativa.

Estrategia Académica Colaborativa

3 Crear ambientes colaborativos interdisciplinarios y transdisciplinarios, pasando de la confrontación de saberes a la colaboración de saberes, habilitando espacios para el encuentro y trabajo conjunto, que redefinan el vínculo entre investigación y docencia.

4 Internacionalización que fortalezca la interacción regional con América Latina afianzando los lazos con universidades, grupos y redes de formación, de investigación y de acción de Latinoamérica para estudiantes y profesores.

Estrategia Académica Colaborativa

Acciones concretas:

- Formalizar el consejo de decanos para coordinar proyectos conjuntos
- Crear incentivos para que profesores e investigadores colaboren entre facultades
- Formular y fortalecer proyectos piloto interfacultades en las regiones.
- Diseñar microtitulaciones en colaboración entre facultades.
- Revisar de manera continua los planes de estudio, asegurando la oferta de asignaturas comunes y compartidas para toda la Universidad.
- Fomentar políticas que promuevan encuentros y colaboración entre unidades académicas.

1

Abrir salas de descanso con condiciones de comodidad, ruido y luz controlada, para reponer energía o reposar en las jornadas más extensas o intensas.

Mejorar la calidad y diversidad de la **oferta de alimentación** prestada por las cafeterías.

2

3

Generar espacios de **diálogo con especialistas sobre cómo tramitar los retos emocionales** y relacionales en la Universidad.

Optimizar el uso de espacios físicos (salas de reuniones y de profesores) tanto en su disponibilidad como en su equipamiento.

4

5

Obtener **acuerdos comerciales** con empresas y cajas de compensación para lograr paquetes de descuento en viajes y entretenimiento.

Ofrecer un servicio de **duchas y casilleros** para los docentes que usan medios alternativos para desplazarse hacia la Universidad.

6

7

Impulsar la **divulgación y ampliación de los programas de recreación y deporte** para los docentes y sus familias para promover la actividad física.

Insistir sobre la pertinencia de que los docentes reciban descuentos en el uso de los **parqueaderos**, en función del tiempo de permanencia en la Universidad.

8

Estatuto Profesorar: Justo y Sostenible

- 1 Estabilidad Laboral:** se debe garantizar, protegiendo los derechos de los docentes y ofreciendo un ambiente de trabajo seguro. El estatuto se debe ajustar a las realidades y necesidades cambiantes de la Universidad, como la evolución de las áreas de investigación, la fluctuación en la demanda estudiantil y los retos financieros.
- 2 Planes de Trabajo Flexibles y Revisables:** deben diseñarse bajo criterios objetivos, equitativos y proporcionales, evaluados y ajustados periódicamente. Los planes deben definir metas claras en áreas clave como la docencia, la investigación y otras.
- 3 Revisión y Ajuste de la Estructura de Planta Docente:** realizar una revisión periódica de la planta docente para asegurar que se ajuste a las necesidades académicas y de investigación actuales, identificando áreas con menor demanda y reasignar recursos humanos a programas o facultades de mayor crecimiento; así como a programas de co-creación entre diversas unidades académicas.

Estatuto Profesoraral: Justo y Sostenible

4 Fomento de Ingresos Diversificados: a través de consultorías, programas de educación continua y formación ejecutiva, alianzas con el sector privado y la internacionalización de programas. Estos ingresos deben destinarse en parte a cubrir los costos operativos derivados del Estatuto Docente.

5 Creación de un Fondo de Reserva para Beneficios Docentes: para cubrir los gastos relacionados con los beneficios que se consagren en el Estatuto Docente.

Diversificación de los Ingresos

- 1** **Impulsar nuevas alianzas con el sector privado**, en las diferentes disciplinas y áreas del conocimiento que ofrece la Universidad permitiendo la generación de una oferta enfocada en las necesidades de los sectores productivos.
- 2** **Diseñar y desarrollar una red de contactos académicos y laborales en todas las facultades**, con la finalidad de tender lazos más estrechos con el sector público y privado nacional e internacional, que permitan hacer proyectos conjuntos.
- 3** **Identificar áreas en las que las certificaciones en competencias sean relevantes**, para diseñar cursos y programas enfocados en necesidades puntuales del mercado.
- 4** **Optimización del uso de las instalaciones de la Universidad**, para permitir ampliar nuestros ingresos con nuevas formas de utilización y explotación de éstas.

Gestión Responsable del Patrimonio

1

Continuidad en la gestión responsable del patrimonio universitario: proponemos continuar priorizando decisiones responsables que protejan el fondo patrimonial (endowment) de la Universidad y aseguren la sostenibilidad operacional de la misma en el largo plazo, siempre buscando un balance entre las necesidades institucionales y las realidades del entorno académico.

2

Inversiones como pilar estratégico de sostenibilidad: se debe propender por el crecimiento del fondo patrimonial de la Universidad, garantizando que, como mínimo, este preserve su poder de compra en el tiempo pudiendo maximizar su rentabilidad ante un nivel de riesgo aceptable. Los recursos del fondo patrimonial que se destinen al funcionamiento de la Universidad deben dirigirse a la ejecución de las actividades misionales de docencia, investigación y extensión.

3

Rentabilidad del patrimonio para la innovación: el fortalecimiento del patrimonio no excluye la mejora de su rentabilidad y los ingresos permitirán hacer inversiones nuevas y necesarias en áreas estratégicas como tecnología e inteligencia artificial para seguir siendo una universidad innovadora y competitiva.

Gestión Responsable del Patrimonio

4

Impulso a proyectos estratégicos e innovativos: proponemos orientar las inversiones hacia el desarrollo de proyectos estratégicos en investigación aplicada y consultorías que asegurarán que la Universidad mantenga su relevancia académica y se posicione como un actor clave.

5

Planificación financiera con visión de largo plazo: una planificación financiera realista y basada en proyecciones a mediano y largo plazo es clave para asegurar la sostenibilidad institucional. Proponemos continuar impulsando acciones que aseguren condiciones laborales estables y dignas para toda la comunidad universitaria.

Continuación de Procesos Internos Eficaces y Transparentes

1

Mejoramiento de los flujos de información entre personal administrativo y docente para promover el cumplimiento de los principios de transparencia, eficiencia, eficacia y buena fe en los procesos internos.

2

Trazabilidad y optimización de los procesos para disminuir el uso del papel y construir canales sencillos de trámites administrativos.

Continuación de Procesos Internos Eficaces y Transparentes

3 Diseñar una política institucional de evaluación de docentes y de estudiantes que permita la generación constante de información para registros calificados, acreditación de programas, evaluación de procesos, construcción de planes de mejora, estrategias de *marketing*, etc.

4 Reformular el rol de las dependencias encargadas de liderar los registros calificados, procesos de acreditación y demás trámites ante el MEN, con la finalidad de optimizar el proceso de generación de nuevas ofertas académicas. Usar la IA para la construcción y articulación sencilla de los diferentes integrantes del proceso de creación de registros calificados.

Continuación de Procesos Internos Eficaces y Transparentes

5 **Construcción de lineamientos** claros para que la unidad de apoyo administrativo, en coordinación con las facultades y unidades académicas, preste un servicio a la educación continuada, a la consultoría y a los cursos de extensión con estudios de mercado, construcción de nuevos perfiles de portafolios en los servicios de la Universidad, seguimiento constante de proyectos de consultoría en entidades nacionales e internacionales y articulación entre las diferentes facultades y unidades académicas para propiciar la colaboración entre los expertos de cada área.

Política de Género

1

Desarrollar políticas y lineamientos que permitan incrementar la participación de las mujeres en cargos directivos, en la investigación, en congresos y en otros ámbitos académicos.

2

Fortalecer el eje de transversalización de la Política de Género, para que las facultades desarrollen programas y acciones orientadas al fortalecimiento de esta política.

3

Ampliar e incentivar la creación de las líneas de investigación en temas de género e implementar estrategias pedagógicas con perspectivas de género.

Política de Género

4

Fortalecer la política de bienestar laboral para cuidadores, tanto para docentes como administrativos, con flexibilizaciones laborales: trabajos remotos, planes de trabajo flexibles y acuerdos con cargas domésticas y de maternidad, entre otros.

5

Mejorar el acompañamiento jurídico a los procesos disciplinarios del protocolo de Violencias Basadas en Género, para superar los obstáculos que impiden ser ágiles en la resolución de los casos.

6

Iniciar una ruta de atención a funcionarios. Hasta el momento el foco ha estado en estudiantes; por ello es importante prestarles atención a los funcionarios, lo que implica actualizar el reglamento de trabajo, entre otras disposiciones.

summa+ LISTA 1

*Elecciones al Consejo
Directivo
Octubre 29*

@Summa Externado



@summa_externado

