

PLAN DE TRABAJO*

AGRUPACIÓN: Compromiso y Acuerdo		
LEMA: "Conciliación y reconocimiento mutuo para una mejor institución"		
Nombre del candidato	Nominación	Tipo de relación con el IAEN
Gabriel Cevallos M	Principal	Contrato por servicios ocasionales
Viviane Monteiro S.	Alterno	Contrato por servicios ocasionales

*Este plan de trabajo ha sido desarrollado por el grupo de profesores: María José Narváez, Johanna Espín, Viviane Monteiro, Alexis Colmenares, Pablo Melo y Gabriel Cevallos.

PRESENTACIÓN DE LA AGRUPACIÓN

La agrupación "Compromiso y Acuerdo" aglutina a seis docentes de diferentes escuelas del IAEN que comparten en varios aspectos su forma de ver y entender nuestra universidad y su proyección a futuro.

Nos identificamos con la idea del "Acuerdo" queriendo rescatar la necesidad permanente de que los representantes al Consejo establezcan medios de diálogo que permitan reflejar en el ente máximo de decisión las preocupaciones de los docentes y probables vías de solución. Si bien, la cantidad de criterios, interpretaciones y opiniones mostrarán divergencias en todos los temas -escenario saludable para el intercambio de ideas- estamos convencidos de que todos los profesores compartimos criterios únicos ligados al progreso institucional y de sus colaboradores. Aquellos criterios o consensos mínimos los resumimos en la palabra "Compromiso" que refleja como, más allá de nuestras posiciones individuales, todos compartimos y demostramos a diario en nuestras acciones nuestro convencimiento de que un IAEN fortalecido aporta directamente al desarrollo del país, del servicio público y sus ciudadanos.

¿Quiénes somos?

- María José Narváez: Mi mayor orgullo ya cumplió 18 años y estudia psicología. Soy abogada por la PUCE, magíster en Derecho Administrativo y candidata a PhD por la Universidad Andina Simón Bolívar, y estoy enamorada de la docencia. No soy de las personas que esperan que las cosas sucedan, trabajo duro para hacer que las cosas pasen. Mi lema es: "Ser eficiente en la cotidianeidad".
- Johanna Espín: Todos los días me despierto con la sonrisa de mi pequeña Violeta. Soy Doctora en Sociología por la Universidad de la Florida. Magíster en Desarrollo Local y Territorial por la FLACSO Ecuador, Especialista en Derechos Humanos por la UASB y Licenciada en Relaciones Internacionales y en Administración por la Universidad San Francisco de Quito. Apasionada por la docencia como proceso de aprendizaje constante, y por la investigación, especialmente, como parte de grupos de trabajo interdisciplinarios.

- Viviane Monteiro: Me gradué de abogada en el año 2000 por la Universidad Federal de Bahía y soy docente desde el 2001 de las disciplinas de Derecho Penal, Derechos Humanos y Criminología. Soy Magíster en Derechos Humanos y Democracia en América Latina, con mención en Mecanismos Internacionales de Protección en el 2011 por la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador y actualmente soy candidata a PhD por la Universidad de Granada, España. Estoy acreditada como perito en delitos por razones de género y delitos de odio y soy miembro del foro de Defensa de la Salud mental en el Ecuador. Soy activista por el respeto a la diversidad psicosocial y de género.
- Gabriel Cevallos: El último y tercer hijo de Alicia y Fabián -ambos profesores del Magisterio Nacional- me gradué al igual que mis hermanos en la querida Universidad pública. Soy Doctor en Educación por la Universidad Federal de Bahía (UFBA); Magíster en Tecnologías aplicadas a la educación por la (PUCE), Especialista en Gestión y evaluación de proyectos por el IAEN y Diplomado en Liderazgo y Desarrollo local por la PUCE y la Fundación Carmen Pardo Valcarce (FCPV – España). Siempre procuro aprender en toda situación y estoy convencido que el trabajo comprometido siempre da sus frutos.
- Alexis Colmenares: padre de Shaneiska y Matthias. Eterno estudiante y aprendiz. Doctor en Estudios Internacionales por FLACSO Ecuador; Magíster en Relaciones Internacionales y Diplomacia por el IAEN; Especialista en Derecho y Política Internacionales, Abogado y Licenciado en Estudios Internacionales por la Universidad Central de Venezuela. Comprometido con su formación como docente en el nuevo paradigma digital. Mantra: “Conviértete en el profesor que siempre quisiste tener”.
- Pablo Melo: Papá de Caro Melo “Caramelo” mi pequeña dulce y sonriente. Soy Ingeniero Geógrafo apasionado sobre la Geografía Física, obtuve mi grado de Especialista en Prevención y Gestión de Riesgos por la Universidad Nacional de Colombia, Máster en Ciencias de la Tierra y Gestión de Riesgos de la Universidad de Nice Sophia Antipolis - Francia, y Candidato a Phd en Ciencias del Suelo, Hidrología y Ambiente por la Universidad de Toulouse III Paul Sabatier - Francia. Apasionado de la docencia, las montañas (Andes) y la fotografía. Soy de los que aún cree que la ciencia es la asíntota de la verdad.

NUESTRO PLAN DE TRABAJO

Introducción

El presente documento, concertado por los miembros del grupo “COMPROMISO Y ACUERDO”, constituye el marco de referencia que orientará el trabajo a realizarse durante la gestión en el Consejo Académico Universitario – CAU durante el periodo 2020-2022. El mismo tiene una naturaleza propositiva ya que pretende ser el punto de partida para diálogos permanentes entre todos los profesores del IAEN, de manera que la representación esté guiada por el debate y la construcción colectiva. De allí adquiere un carácter evolutivo y dinámico a través del cual se irá adecuando a lo que el contexto académico, administrativo, espacial y temporal del IAEN proponga, así como a las expectativas de nuestros representados, todo bajo la consigna del compromiso con el proyecto académico de una mejor universidad.

En ese sentido, los valores, principios y virtudes orientadores que caracterizan a los miembros del grupo “COMPROMISO Y ACUERDO” son los siguientes:

- Plena identificación con el IAEN. Convencidos de que el trabajo y esfuerzo articulados harán de nuestra universidad la mejor institución de posgrado del Ecuador, impactando no solamente en lo educativo, sino como un referente para la mejora del servicio público y la garantía de derechos.
- Respeto, honestidad, humildad, solidaridad, empatía y comprensión en la vida personal, familiar y profesional.
- Ética y transparencia. Promovemos una cultura de integridad y transparencia en la comunidad del IAEN, mediante el análisis crítico y reflexivo en los procesos académicos y administrativos de la Universidad.
- Reconocimiento de la comunidad IAEN como un todo, conformado por estudiantes, obreros, administrativos, técnicos docentes, profesores y autoridades, todos con especificidades pero parecidos en expectativas y sueños respecto a nuestra institución.
- Equipo de trabajo multidisciplinario que combina experticia en diferentes campos, permitiendo el diálogo de conocimientos en lo legal, administrativo y pedagógico.
- Conocimiento, talento y actitudes pedagógicas y de gestión evidenciadas en el buen desempeño laboral y evaluaciones docentes.
- Enfocados a la consecución de resultados, a través de la constancia, búsqueda de consensos, diligencia y justicia.
- Autoeficacia. Creemos en nuestra propia capacidad de organizar y ejecutar nuestras destrezas para gestionar situaciones y solucionar problemas.
- Aprecio y respeto por parte de la comunidad universitaria del IAEN, al reconocer nuestra labor en beneficio de la Universidad.

Antecedentes y base legal

Las elecciones 2020 de docentes como representantes ante el CAU contribuyen a la institucionalización de la Universidad al dar cuerpo al Cogobierno como principio fundamental en la toma de decisiones, fortaleciendo la participación del profesorado y favoreciendo la libertad académica. El diseño del plan de trabajo a ser presentado a la comunidad de docentes del IAEN contiene las ideas aspiraciones que la agrupación política desea llevar ante el máximo órgano colegiado, inspiradas en el diálogo con los docentes de la institución, apoyadas en la base legal pertinente y siempre con el apoyo de la comunidad universitaria en general. En esa línea, a continuación se presenta la base legal que sustenta este plan de trabajo y las estrategias consideradas en su diseño y posterior aplicación, de ser elegidos:

- RES-SE-020-No.049/2020
- RES-SE-021-No.051/2020
- RES-SE-022-No.053/2020
- RES-SE-023-Nro.055/2020

Las actividades propuestas en este Plan de Trabajo por el grupo “COMPROMISO Y ACUERDO” y cada una de sus listas, han sido modeladas a partir de los deberes y atribuciones del Consejo Académico Universitario previstos en el artículo 21 del Estatuto del

Instituto de Altos Estudios Nacionales, a fin de garantizar la viabilidad de las mismas, dentro del ámbito de las competencias del máximo órgano colegiado de la Universidad.

En adición, y conforme a los principios y valores del grupo, las propuestas responden a intereses comunes de la Universidad, tendientes a resolver situaciones conflictivas o a promover la mejora continua que atañe al cuerpo docente.

Visión

Los representantes docentes al Consejo Académico Universitario – CAU son elementos medulares en la transformación del IAEN como institución educativa de estudios de posgrado del Ecuador. Nuestra visión es convertirnos en la voz activa de nuestros compañeros para la toma de decisiones en el Cogobierno.

Misión

Los representantes docentes al Consejo Académico Universitario – CAU contribuimos al proceso de transformación del IAEN como el referente nacional e internacional al combinar experiencia, actitud y una idea renovada del proyecto universitario.

Nuestra misión es elevar al Consejo Académico las propuestas de los docentes que surjan a partir del diálogo abierto, y sean verificables a través de canales de transparencia y rendición de cuentas.

Ejes del Plan de Trabajo

EJE: DOCENCIA	
DESCRIPCIÓN: La docencia, como centro de todo proceso formativo, es concebida como un proceso ético y crítico, de carácter reflexivo, científico, democrático, y social y ambientalmente responsable.	
Problema detectado	Propuesta de solución
Déficit en el reconocimiento del desempeño del docente del IAEN en las aulas. El numeral 14 del artículo 21 del Estatuto del IAEN prevé, entre las atribuciones del Consejo Académico, el otorgamiento de estímulos a las y los docentes de la Institución, pero actualmente esta atribución no está siendo ejecutada.	PROPUESTA: Promover la creación de un sistema de estímulos para el reconocimiento a los profesores del IAEN con mejor desempeño sobre la base de criterios de estudiantes y pares.
Falta de visibilización del trabajo de la Coordinación de programas. El profesor que coordina programas	PROPUESTA: Promover el análisis técnico de las funciones del Coordinador con todas sus implicaciones y la debida valoración de esta actividad dentro de los estándares

<p>académicos cubre un conjunto de actividades que demandan una cantidad importante de tiempo y esfuerzo, y requieren ser visibilizadas, de manera que las condiciones de trabajo correspondan al trabajo desempeñado.</p>	<p>académicos.</p>
<p>Necesidad de un mejor acompañamiento al docente del IAEN en su práctica cotidiana.</p> <p>La enseñanza de cuarto nivel tiene varios desafíos particulares que se vinculan tanto con su nivel de especialidad, las especificidades de la enseñanza a adultos profesionales y la constante necesidad de actualización.</p>	<p>PROPUESTA: Promover el establecimiento de una estructura institucional que aborde la enseñanza-aprendizaje desde el modelo educativo como tal pero, principalmente, en el seguimiento y apoyo a los profesores en el aula. Por esto, planteamos que el IAEN facilite de manera permanente la asesoría sobre estrategias de enseñanza al docente en todas las modalidades educativas.</p>
<p>Inexistencia de concursos de méritos y oposición para el personal académico del IAEN y brechas salariales injustificadas.</p> <p>Sabemos que la decisión de aperturar concursos de méritos y oposición, y de homologar las remuneraciones de los docentes contratados no depende únicamente de la Universidad, sino que está subordinada a decisiones de entidades externas y al presupuesto, pero es nuestro compromiso promoverlo</p>	<p>PROPUESTA 1: Identificar las mejores estrategias para la construcción de la carrera docente del personal académico no titular del IAEN, con el apoyo de nuestros compañeros de las áreas administrativas, y la reducción de las brechas salariales.</p> <p>PROPUESTA 2: Promover la identificación de partidas presupuestarias existentes a la fecha de profesores que actualmente no están vinculados a la Universidad y su asignación a través de criterios técnicos.</p>

<p>EJE: INVESTIGACIÓN</p>	
<p>DESCRIPCIÓN: La investigación como proceso de producción de conocimiento es fundamental para nuestra Universidad pues viabiliza la misión institucional en cuanto a la generación de pensamiento estratégico y prospectivo.</p> <p>Nuestra representación buscará las mejores estrategias para que los docentes puedan investigar de manera efectiva, en el marco de los debates científicos mundiales.</p>	
<p>Problema detectado</p>	<p>Propuesta de solución</p>
<p>Insuficiente trabajo colaborativo dentro y entre Escuelas, y con otras instituciones de educación superior, nacionales e internacionales.</p> <p>Conocer las fortalezas de nuestros colegas docentes es propicio para decidirnos a emprender proyectos de investigación que</p>	<p>PROPUESTA 1: Promover la generación de espacios de reconocimiento mutuo entre la comunidad universitaria, para visibilizar los intereses compartidos entre varios docentes, que potencialmente puedan plasmarse en proyectos de investigación.</p> <p>PROPUESTA 2: Proponer el establecimiento de criterios de colaboración</p>

<p>conecten a miembros con diferentes aptitudes y conocimientos.</p>	<p>inter e intra escuelas, y de estímulos institucionales (no necesariamente pecuniarios) para el desarrollo de investigaciones con enfoque colaborativo entre Escuelas del IAEN, y generación de vínculos con otras instituciones de educación superior, nacionales e internacionales.</p>
<p>Poca producción de investigaciones con enfoque interdisciplinario y que incluyan a estudiantes en los procesos.</p>	<p>PROPUESTA 1: Promover el establecimiento de criterios de evaluación y espacios que promuevan la investigación interdisciplinaria con inclusión estudiantil.</p> <p>PROPUESTA 2: Promover la creación de reconocimientos institucionales (no necesariamente pecuniarios) a estudiantes investigadores.</p>
<p>Plazos insuficientes para ejecutar las investigaciones con fondos concursables.</p> <p>Las últimas convocatorias para otorgar financiamiento a investigaciones por concurso se ejecutaron en el último trimestre del año y los plazos de ejecución de los fondos son cortos.</p>	<p>PROPUESTA: Requerir que los concursos de fondos para investigación se ejecuten en los primeros meses de cada año.</p>
<p>Carencia de personal de apoyo a las investigaciones.</p> <p>El desarrollo de investigaciones requiere de actividades operativas que generalmente se cubren con pasantes que al tiempo que colaboran se forman como investigadores.</p>	<p>PROPUESTA: Promover la creación de un sistema de pasantías y la correspondiente asignación presupuestaria para incorporar pasantes de investigación. Además registrar al IAEN en los programas estatales de pasantías, y suscribir convenios estratégicos.</p>

<p>EJE: VINCULACIÓN</p>	
<p>DESCRIPCIÓN: La vinculación debe responder a las necesidades sociales y de desarrollo de nuestro país, contribuyendo en la construcción de respuestas a los problemas actuales de nuestras sociedades con visión de futuro.</p>	
<p>Problema detectado</p>	<p>Propuesta de solución</p>
<p>Débil promoción de relaciones interinstitucionales</p>	<p>PROPUESTA: Proponer el fortalecimiento de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales y de Vinculación con la Sociedad como una Dirección académica</p>

<p>En la actualidad, la DRIVS es una instancia administrativa más que académica, cuyos procesos rectores no aúnan al cumplimiento de los objetivos propios de las relaciones interinstitucionales con otras IES o actores estratégicos, ni a la Vinculación con la Sociedad</p>	<p>encaminada a rastrear y generar espacios de colaboración y convenios que refuercen los valores y misión de la universidad, con el fin de robustecer el proceso de seguimiento e identificación de actores estratégicos que mejoren la práctica docente y de investigación.</p>
<p>Déficit en la identificación de fuentes de financiamiento y participación en procesos para la adjudicación de fondos para la investigación.</p>	<p>PROPUESTA: Fortalecer los procesos para la búsqueda de oportunidades y financiamiento para proyectos de investigación, empezando por la identificación de un pool estratégico de actores de cooperación tanto nacionales como internacionales.</p>
<p>Falta de regularización de la oferta de educación continua avanzada</p> <p>La oferta de educación continua y educación continua avanzada desde las Escuelas debe disponer de procedimientos ágiles para su implementación y que garanticen el reconocimiento a todos los docentes que la impulsan.</p>	<p>PROPUESTA: Repotenciar y reestructurar la educación continua ofertada por la universidad, reconociendo en ella un elemento importante de la autogestión.</p>

<p>EJE: GESTIÓN</p>	
<p>DESCRIPCIÓN: En el eje de gestión, consideramos indispensable promover la construcción de una institución que genere oportunidades y capacidades para el bienestar de todos sus miembros.</p>	
<p>Problema detectado</p>	<p>Propuesta de solución</p>
<p>Debilitamiento de la demanda académica</p> <p>La comunidad universitaria del IAEN ha dedicado mucho tiempo y esfuerzo a diseñar nueva oferta académica y rediseñar la que ya estaba ejecutándose pero cuyos plazos habían fenecido, sin embargo esta es solo la mitad del tramo a recorrer. Estamos conscientes que la razón de ser de la Universidad son los estudiantes y se precisa el robustecimiento inmediato de la Universidad.</p>	<p>PROPUESTA 1: Institucionalizar una campaña de difusión masiva de los programas no presenciales en las provincias fuera de Pichincha, priorizando el uso del recurso humano, redes telemáticas, aplicaciones y plataformas sociales.</p> <p>PROPUESTA 2: Propiciar la asignación de recursos económicos suficientes, para cubrir los costos de la campaña de promoción de la oferta académica del IAEN</p>

	PROPUESTA 3: Empoderar a la Dirección de Comunicación en los procesos de difusión de la oferta académica
<p>Procesos ineficientes, procesos cambiantes y ausencia de procesos</p> <p>Es mucho el tiempo que los docentes dedicamos a gestionar trámites, solicitudes, requerimientos, con procedimientos administrativos que posiblemente podrían ser simplificados e incluso automatizados, lo que redundaría en la reducción del tiempo que el docente puede dedicar a los otros ejes sustanciales de la Universidad.</p>	PROPUESTA: Identificar los procesos académicos y administrativos más recurrentes, y proponer una mejora regulatoria y la simplificación administrativa de trámites a fin de asegurar una adecuada gestión, mejorar la atención de los requerimientos estudiantiles, propender a la automatización de trámites y garantizar la seguridad jurídica de la comunidad universitaria.
<p>Desarticulación entre los tiempos de la actividad académica (agregador de valor) y la actividad administrativa (de apoyo) que en algunos casos supedita los procesos académicos a los procesos administrativos</p>	<p>PROPUESTA 1: Promover la articulación no jerárquica de los procesos administrativos a los procesos académicos y generar lineamientos o reemplazar las normas internas cuyo contenido ralentizan los procedimientos.</p> <p>PROPUESTA 2: Promover espacios de retroalimentación mutua entre las áreas administrativas y las académicas, para generar sinergia y empatía.</p>
<p>Insuficiente socialización de las decisiones adoptadas en las distintas instancias universitarias</p>	<p>PROPUESTA 1: Facilitar por diversos canales el acceso a la normativa interna y resoluciones del CAU (transparencia).</p> <p>PROPUESTA 2: Gestionar mejores espacios de difusión de la producción normativa académica.</p> <p>PROPUESTA 3: Promover la realización de claustros abiertos en las decisiones clave para el IAEN.</p>

Rendición de cuentas

- 1) Fortalecimiento del diseño del Plan de Trabajo: Mediante actividades de consulta y participación de docentes que permitan que las propuestas base se desarrollen mejor, y al estar en conocimiento de la comunidad puedan ser monitoreadas y evaluadas al momento de la ejecución.

- 2) Proceso de Rendición de cuentas: A través de la difusión periódica de información a la comunidad universitaria, en especial sobre el cumplimiento de las propuestas consignadas en el plan de trabajo, así como también en todas las decisiones vinculadas con la labor del docente.

La estrategia de rendición de cuentas toma cuerpo en diversos canales tecnológicos de doble vía: la primera desde los representantes a los docentes en general, busca promover la transparencia al informar los principales puntos tratados alrededor de las condiciones de los profesores, la participación de los representados y las decisiones tomadas en cada sesión del Consejo y la segunda; desde los representados hacia nosotros permitiendo que ese flujo de información pueda ser comentado y dialogado, de manera que las expectativas, sugerencias y preocupaciones de los docentes sean a la vez seguimiento de lo realizado, así como nuevas líneas para la representación.

Además de los canales institucionales existentes se ha visto necesario trabajar en un canal específico para la representación, de allí que un blog de los representantes será puesto en marcha para la rendición de cuentas, espacio digital abierto y disponible de manera permanente y cuyo acceso puede darse por cualquiera de los docentes de la institución.

- 3) Innovación y uso de tecnologías: Integración del uso de las TIC en las consultas en el desarrollo, seguimiento y evaluación del plan de trabajo.