

CLAUSTROS

ESCUELA DE DISEÑO INDUSTRIAL

(12 y 13 de octubre, 2021)

Los docentes de la Escuela de Diseño Industrial, en cumplimiento de sus labores y compromisos académicos, nos reunimos en los Claustros de Escuelas de la Facultad de Artes, con el fin de discutir y relacionar las políticas propuestas en los documentos “Plan Estratégico Institucional 2034” y “Plan global de desarrollo 2024”, recientemente socializados.

Destacamos que la UNAL se sintonice con la idea prospectiva de orientar sus futuros. Exaltamos que lo contenido en los documentos organiza las formas de pensar hacia adelante. Ello está en sintonía con quienes hacemos parte de la Escuela de Diseño Industrial. Para nosotros la idea de proyecto involucra anticipar acciones futuras con estructura y planeación. Es muy rescatable el hecho de que directivas de la UNAL propongan a los diferentes miembros de la Universidad la discusión.

Sin embargo, como ha ocurrido con otras acciones de participación, nos vemos convocados e involucrados en los procesos de pensamiento, partícipes de las acciones de reflexión, pero aislados de la toma de decisiones, quedando de manera incierta el que estas reflexiones sean posteriormente realmente tenidas en cuenta. El ejercicio se realizó, y al margen de lo desfavorable, de lo corto y repentino del proceso, estimamos que fue beneficioso para las personas que hacemos parte de la Escuela. Las discusiones hacen parte de nuestra trayectoria académica, de los recorridos históricos y de vida en la UNAL y nos llama a la recapitulación de acciones, especialmente en este momento en que vivimos una pandemia.

Como resultado de estas discusiones, proponemos un texto de carácter ejecutivo, organizado en **tres partes**. La primera es de carácter reiterativo, que insiste en cuestiones medulares del quehacer académico, político, social y cultural. Somos ciudadanos y por tanto tenemos la responsabilidad de insistir en lo fundamental. La segunda parte es de carácter propositivo, que resalta algunos de los elementos trabajados en los cinco grupos conformados para la discusión. Por último, la tercera parte incluye los resultados de cada grupo de trabajo, en donde se evidencian, con más detalle, los aportes a cada una de las temáticas tratadas.

PRIMERA PARTE: CONTRIBUCIONES SOBRE ASUNTOS MEDULARES

En primer lugar, el plan incluye una amplia reflexión respecto a lo misional y a la visión que como universidad del Estado estamos llamados a cumplir. En ese sentido, son interesantes

y provocadores los objetivos y algunas de las estrategias que se logran deducir. Sin embargo, es necesario señalar que, en el plano de las acciones que orientan este plan de acción, no está claro el cómo y el con qué se van a llevar a cabo dichas acciones. Es en este punto donde consideramos que el plan tiene debilidades, que aunque subsanables y remediables, son aspectos importantes que se deben complementar. Específicamente estamos haciendo referencia al tema de los recursos económicos y financieros para sostener lo existente y financiar lo proyectado: sin saber de dónde y cuándo se obtienen dichos recursos es prácticamente imposible darle realidad y diligencia al plan.

La segunda consideración gira en torno a la evaluación, reestructuración, flexibilización y supeditación de los recursos humanos y financieros, para que estén al servicio de lo misional universitario y de lo público. Hay asuntos de fondo que no son visibilizados y que acentúan la enorme inequidad que existe en la universidad, en especial en el talento humano. La diferencia entre los salarios más altos y más bajos de los profesores de planta, cercana al 2000%, sin contar SARES, así como la falta de tiempos para aumentar la planta docente, está relacionada con el aumento de dedicaciones exclusivas, que concentran en menos profesores los recursos financieros, disminuyendo a su vez la posibilidad de vincular nuevos docentes de planta. Grosso modo, si se eliminaran las dedicaciones exclusivas, se ganarían alrededor de 300 tiempos completos (cerca de la mitad de los ocasionales que se están contratando). ¿Cómo pretendemos justificar mayor presupuesto ante el MEN, el cual tiene la política de cierre de brechas entre universidades estatales, cuando al interior se fomentan tales brechas? Bajo el ideal de un modelo verdaderamente intersedes, es necesaria y urgente una revisión a fondo de este tema, donde se actúe éticamente, privilegiando el bien común sobre el bien individual.

El tercer punto está relacionado con el control social y el cumplimiento de los acuerdos y del marco normativo existente. Existe una brecha enorme entre lo prescrito, es decir, el “deber ser” y lo real, esto es, “lo que realmente sucede”. Si un profesor incumple con no entregar su programa de trabajo académico, no culminar un proyecto de investigación o extensión, debe tener consecuencias según lo establecido normativamente. Una planeación, organización y dirección, sin el proceso de control, sirve de muy poco. Pero el control no debe entenderse de manera taxativa y al final de un proceso, sino como un proceso continuo y de acompañamiento durante el desarrollo de las actividades. Esto significa que no debe ser un asunto de control interno, sino de los supervisores directos y de la comunidad en general el velar por tal cumplimiento.

El cuarto punto hace referencia a la necesidad de hacer un acto de autoevaluación exhaustivo y en minucia; lo cual se debe dar al nivel de cada una de las unidades académicas básicas, pero, también, a nivel de facultad y de la universidad. Esto que llamamos acto de autoevaluación tiene que ver con la necesidad de balancear, dar equilibrio y buscar sustentabilidad entre el recurso docente de la Universidad. En primera instancia, se deben revisar sus compromisos reales y legales y, así mismo, sus compromisos éticos y personales; todo esto enmarcado en los tres ejes directrices para los docentes, a saber, la docencia

directa, la extensión y la investigación en la UNAL¹. En segunda instancia, el recurso docente debe ser evaluado con respecto a los compromisos que son compartidos entre todos, para lo bueno y para lo malo. El equilibrio radica en saber que somos sujetos y que estamos interconectados como miembros de una comunidad que, si sigue el juego contemporáneo de una sociedad en declive también tendrá su ocaso. Esto tiene que ver con el hecho de hacernos responsables de nuestros tropiezos, errores y afectaciones negativas ante los estudiantes, los compañeros, la universidad y la sociedad a la que nos debemos, tanto a nivel personal como en lo colectivo.

SEGUNDA PARTE: SELECCIÓN DE PROPUESTAS

Los siguientes párrafos hacen referencia al tema propositivo. Incluimos solo algunas propuestas, las cuales pueden ser complementadas con la tercera parte.

1. Realidad post pandemia

Estimamos prioritario desarrollar estrategias de **transición y adaptación** de la Universidad a las nuevas realidades post pandemia. La obligatoriedad del confinamiento hizo urgente atender lo inevitable. Las personas, pero sobre todo los jóvenes que están y estarán en nuestros programas urgen un mundo humano más humilde y en atención a la vida.

2. Otros modelos teóricos

En los modelos de enseñanza-aprendizaje se hace imperante integrar los nuevos modelos teóricos como el de las epistemologías del sur y las teorías feministas, así como la integración de los modelos híbridos, flexibles y adaptativos. Por ello nos evidenciamos la emergencia al incorporar esos otros discursos de diseño, asociados con los otros modelos de pensamiento y ajustados a fenómenos y dinámicas socioculturales emergentes.

3. Espacio de las artes

Estimamos que habitar un espacio común impondrá retos importantes para todos y cada una de las personas que hacemos parte de las Artes. Invitamos a aprovechar desde ya el tener un espacio que, aunque limitado (ya estará en deuda de capacidades cuando se le inaugure), podrá ser inclusivo, flexible, híbrido, abierto, escuchante, conectado con la vida, en constante desapego de modelos caducos, obsoletos y retrógrados, que incite al ejercicio ciudadano, político y cultural. Que proponga pero que también acepte propuestas externas. Finalmente a que sea un espacio para posibilitar las deconstrucciones de lo deconstruible y la pre y configuración de lo imaginado, de lo utópico y lo soñado.

¹ [Acuerdo 123 de 2013 - "Régimen Legal" UNAL](#)

4. **Creación de componente interdisciplinario interesedes en el modelo de proyectos**
Considerando el lineamiento estratégico de crear componentes interdisciplinarios y de manera transversal entre las sedes, desde diseño podríamos proponer la creación de un componente interdisciplinario interesedes en modelo centrado en proyectos, aplicable tanto en formación como en investigación y extensión.

5. **Compromiso obligatorio de todas las facultades con tiempos docentes en trabajo interfacultades e interesedes**
El trabajo interdisciplinar e interfacultades se ve altamente limitado por las políticas de algunas facultades o directivas de turno que prohíben a sus docentes contemplar, en su jornada de trabajo, tiempo para dar docencia o investigar fuera de sus facultades. Las convocatorias actuales entre diferentes facultades fomentan este trabajo, pero se limitan a investigación. Si se quiere llegar a un modelo interesedes, es necesario ir transitando hacia ello mediante propuestas como esta, que ayuden a debilitar el feudalismo actual.

6. **Administración de los posgrados**
Consideramos necesario replantear la lógica y la estructura académico-administrativa que regula el funcionamiento de los programas de posgrado; esto en diferentes órdenes: 1) En primer lugar, nos parece necesario pensar en centralizar y unificar el manejo de los recursos de los posgrados en un centro de posgrados, que garantice un trato equitativo entre todos ellos, de manera que desaparezcan los posgrados "ricos" y los posgrados "pobres". 2) Creemos que la existencia de tantos posgrados y de tantas coordinaciones curriculares de posgrados genera muchos problemas: ineficiencia y fragmentación administrativa, desigualdad en el trato de los asuntos estudiantiles, una alta demanda de jornada docente para cargos administrativos y, lo peor, la existencia de los llamados "feudos"; en ese sentido, en vez de coordinaciones curriculares deberían existir direcciones de posgrados con capacidad para administrar varios posgrados simultáneamente. 3) La dirección de la Universidad debe revisar la existencia y generación de nuevos posgrados en áreas de conocimiento que ya tienen posgrados; se debería pensar, más bien, en posgrados robustos con múltiples líneas de investigación y de profundización. 4) El nombramiento de un profesor en un cargo de dirección de posgrados debería requerir, por un lado, de una disposición y/o formación en temas administrativos y, por otra parte, de capacitaciones en temas académico-administrativos; esto con el fin de garantizar que la gestión se haga en beneficio de los programas académicos y no de los feudos académicos. 5) Se debe facilitar la contratación de profesores para los programas de posgrado (como ocasionales, por ejemplo), de manera que la contratación de estos profesores no se haga bajo la figura de conferencistas; esto, además, permitiría que dicha figura se manejara correctamente. A este respecto,

adicionalmente, creemos que hay que revisar si, en efecto, los conferencistas deberían ser contratados y no, más bien, sólo ser invitados.

7. Fortalecimiento relaciones universidad-empresa, universidad-región

Como parte de las estrategias para aumentar la cantidad de aspirantes a los programas de posgrado, creemos necesario pensar en el fortalecimiento de las relaciones de la Universidad con las empresas y con las regiones para la ejecución de proyectos de investigación en el marco de las maestrías y doctorados. Se trata, entonces, de consolidar unas relaciones más estratégicas que permitan, por ejemplo, la creación de laboratorios o centros de operación con recursos aportados por las empresas o las regiones.

8. Control y seguimiento a los proyectos de extensión

Con respecto al manejo de los proyectos de extensión tenemos varias consideraciones: 1) Es necesario que la Universidad invierta en la formación de sus docentes para actividades específicas; así como se hace necesaria la capacitación en temas de administración, también se debe considerar la capacitación en temas de extensión. En ese sentido, se deben definir unos criterios y requisitos claros para la designación de un profesor como director de un proyecto. 2) Las labores de control y de seguimiento de los proyectos deben realizarse desde el inicio; la oficina de Control Interno, por ejemplo, debería tener conocimiento en los temas de extensión y, así mismo, no debería aparecer únicamente cuando hay problemas, debería acompañar y hacer seguimiento permanente a la ejecución de los proyectos. 3) Debería crearse una plataforma de gestión sobre la extensión universitaria, abierta para todo público. 4) Debería crearse un sistema de registro (record) a partir del cual se sepa qué docentes han dirigido proyectos y cómo ha sido su desempeño en ellos. 5) Se debe enfrentar el tema de la "rapiña" entre las facultades; esto, en primera instancia, es un tema ético, pero, además, se produce porque las facultades dependen de estos recursos para poder funcionar. 6) Se deben aplicar las sanciones y demás disposiciones que establezca la normatividad de la Universidad para los casos en que los directores de los proyectos incumplan con sus obligaciones o comprometan a la Universidad. Un director que no ha ejecutado correctamente un proyecto no debería volverse a nombrar como director.

9. Modelo híbrido de educación

Es importante que la Universidad no deje de lado los aprendizajes adquiridos en la pandemia a propósito de la educación virtual, y considere la implementación de un modelo híbrido que combine la presencialidad y la virtualidad. Es necesario señalar que la virtualidad permite ampliar la cobertura de sus programas de pregrado y posgrado, incluso a zonas en las cuales no hay sedes de la Universidad. En ese sentido, la Universidad debe: 1) Favorecer la creación de asignaturas, proyectos, programas, etc. intersedes. 2) Requerir recursos para adecuar las instalaciones a

este tipo de educación. 3) Repensar el modelo PEAMA, ya que los estudiantes pueden tener estancias más cortas en las sedes andinas. 4) Trabajar con la administración regional y nacional en la mejora de las condiciones de conectividad (dispositivos de conexión e internet) de los estudiantes en las sedes de presencia nacional. 5) Trabajar con su recurso docente y administrativo en la gestión de la resistencia al cambio.

Bogotá, 19 de Octubre de 2021

TERCERA PARTE: APORTES POR GRUPOS DE TRABAJO

GRUPO Nº 1

Tema: ARMONIZACIÓN DE FUNCIONES MISIONALES (Plei 2034 - PGD 2024)

PROFESORES/AS INTEGRANTES

Alvaro Acero
Alfonso Bohórquez
Karen Lange
Rolando Ruiz
Germán Silva
Manuel Trujillo

METODOLOGÍA

Inicialmente se hizo una revisión de las preguntas orientadoras, lo que propició una discusión abierta entre los profesores. Las ideas propuestas fueron colocadas en una hoja de Miro, clasificándose según su relación con las preguntas orientadoras. Luego se realizó una aproximación al eje estratégico 3 del Plei, armonización de las funciones misionales, comentando, discutiendo y consignando las observaciones tanto sobre los objetivos específicos como sobre los lineamientos estratégicos consignados en el documento base. Luego se hizo el mismo proceso con lo propuesto en el documento del PGD 2021-2024.

Se entiende que el Plei 2034 es el norte de la universidad y el PGD 2024 un paso para llegar a dicho norte. Por tanto, con el fin de ver la coherencia entre lo propuesto por el Plei 2034 y lo consignado en el PGD 2024, se elaboró una matriz en donde se ubicaron los objetivos específicos del eje 3, los lineamientos estratégicos agrupados según su afinidad con los objetivos específicos, así como los elementos incluidos en el PGD. A estas categorías se agregaron cuatro columnas, donde se consignaron las reflexiones realizadas por el grupo, organizadas en: fortalezas identificadas en el Plei, debilidades identificadas en el Plei, propuestas a ser incluidas en el plan y observaciones a los elementos consignados en el PGD.

Se anexa archivo: Claustros EDI – Anexo Grupo 1

GRUPO Nº 2

Tema: PERTINENCIA, LIDERAZGO, IMPACTO (Plei 2034 - PGD 2024)

PROFESORES/AS INTEGRANTES

Samuel Herrera
Juan Carlos Silva
María Astrid Ríos
Alejandro Otálora
Patricia Sarmiento
César Galán

METODOLOGÍA

Son tres aspectos (**aproximación / reflexión / propositivo**) que se tuvieron en cuenta para discutir de manera crítica, un marco de abordaje hacia la pertinencia, el liderazgo y el impacto:

1- Aproximación: Revisión de las categorías *pertinencia, liderazgo e impacto*, a partir de algunas definiciones y de la constitución de una perspectiva.

1.1.- Definiciones

“Acuerdos estratégicos con sectores gubernamentales, productivos y comunidades para incidir en instancias, políticas públicas y proyectos prioritarios. Implica la integración regional y la proyección de las sedes en sus territorios. Realizar un reconocimiento de la comunidad, sus conocimientos y saberes para asumir papeles clave en asuntos como la paz, la educación, la política nacional de ciencia, tecnología e innovación y los ODS, entre otros. Es una apuesta desde las funciones misionales signada por acciones de liderazgo y posicionamiento estratégico de la universidad en general. Es un componente estratégico que genera prioridades, rutas y gestiones de cooperación efectiva, articulación y diálogo con otras entidades públicas y con actores privados locales, regionales, nacionales, globales”. Plei 2034 / PGD 2024 (2021: 132)

1.2.- Perspectiva

Entendida como aquellos elementos que constituyen la mirada crítica de los profesores:

- **Desde dónde hablamos?:** la aproximación la realizan los profesores desde la posibilidad de imaginar íntegramente la universidad a partir de sus visiones de mundo y estilos de pensamiento, derivados estos de nuestra formación disciplinar como Diseñadores Industriales y de la experiencia tanto profesional como académica.
- **Traectorias:** Esto posibilita una construcción de sentido de realidad a partir del “proyecto” como agenciador de sentido; de los actos de “configuración” como

acciones de ensamblaje estético de los diversos discursos; “situación” entendida desde la urgencia de aterrizar, situar las diversas reflexiones académicas de manera negociada con diversas organizaciones, comunidades.

- **Alcance:** nuestra intención es participar abiertamente de las discusiones, en el marco de los Claustros y Colegiaturas, comprometiéndonos a construir un conjunto de **recomendaciones - acciones** susceptibles de ser aplicables a mediano (PGD 2024) y largo plazo (PLEI 2034).

2. Reflexión: Ejercicio realizado el día 12 y 13 de octubre de 2021, gracias al cual se debatieron en torno a la *pertinencia, liderazgo e impacto* algunos campos problemáticos a tener en consideración. Algunas directrices que tuvimos en consideración fueron las siguientes:

- 2.1. Precarización de las condiciones de trabajo: Nuevas dinámicas no pensadas de trabajo.
- 2.2. Asimetrías derivadas de los fuertes avances tecnológicos. El impacto de las nuevas posibilidades de interacción en términos culturales, sociales, artísticos y organizacionales.
- 2.3. Ausencia de reflexiones en torno a las nuevas cotidianidades derivadas de la pandemia.
- 2.4. Falta de traducciones adecuadas de los discursos académicos a las realidades de las organizaciones y comunidades.
- 2.5. La importancia de las epistemologías del sur (de discursos contrahegemónicos) y feministas en la construcción de identidad tanto individual como colectiva y sus implicaciones en términos de tradición y de saberes.
- 2.6. La urgencia de explorar y abordar nuevos modelos emergentes de enseñanza - aprendizaje acorde a los contextos.

3. Propositivo: Como conjunto de recomendaciones - acciones susceptibles de ser aplicables a mediano (PGD 2024) y largo plazo (PLEI 2034).

1. Consideramos importante comprender la Universidad conectada con la realidad global y local y con respecto a este último aspecto, estimamos relevante mantener y apoyar los “estudios de profundización” al tener en cuenta que el país requiere y demanda estudios enfocados en lo práctico. Sin embargo, reconocemos que las habilidades críticas e investigativas necesarias ya no para la resolución de problemas prácticos sino del entendimiento de la realidad para su transformación son del fuero de las maestrías y doctorados.
2. Consideramos importante la formación centrada en y para la ciudadanía y el reconocimiento de derechos inalienables. Una formación que integre las “capacidades duras” como son la mayoría de marcos reduccionistas, modelos, principios derivados de la mayoría de las disciplinas y “competencias blandas” como: curiosidad, intuición, iniciativa, persistencia, adaptabilidad, liderazgo, recursividad, sensibilidad social - cultural - estética, imaginación, trabajo en equipo, entre otras,

así como áreas del humanismo. En este sentido es importante apuntalar la formación integral, cursando “asignaturas transversales” tales como: filosofía, urbanismo, sociología, semiótica, política, ética, etc., que aportan para la formación de líderes. Reconocemos, no obstante, que esta formación se debe iniciar desde los estados tempranos de la educación, previos al ingreso a la Universidad.

3. En los modelos de enseñanza-aprendizaje se hace imperante integrar los nuevos modelos teóricos como el de las epistemologías del sur y las teorías feministas, así como la integración de los modelos híbridos, flexibles y adaptativos.
4. Consideramos importante una formación para el liderazgo basado en nociones de comunalidad e identidad, que destaque en los individuos su “estilo de pensamiento” como manera de asegurar aspectos de *identidad propia*, pero que dialoga con la identidad institucional, de la nación y la región, así como de los colectivos. Reconocemos que el diseño y sus metodologías pueden aportar a esta formación.
5. El rol de la Universidad a corto y largo plazo debería pensarse y desarrollarse en función de la **dignificación** de la condición humana, esto es colocar como centro de cualquier desarrollo al ser humano. Se debe pensar el uso de todos los saberes para dignificar la vida humana.

RECOMENDACIONES - Síntesis de la mesa de discusión:

Luego de reflexionar sobre los desafíos que para la Universidad Nacional de Colombia suponen la elaboración de un Plan Global de Desarrollo 2024, y comprendiendo este proceso como el conjunto de acciones y políticas pertinentes de adoptar en el inmediato futuro; y un Plan Estratégico Institucional 2034, visualizado como la apuesta que hace la Universidad para enfrentar los desafíos en un futuro de largo plazo, este grupo docente sugiere enfocar los esfuerzos institucionales a dos tareas que consideran prioritarias para cumplir con estas metas:

1. En primer lugar, y pensando en el 2024, estimamos prioritario desarrollar **estrategias de transición y adaptación** de la Universidad a las nuevas realidades post pandemia. Se sugiere activar todos los procesos y mecanismos institucionales que permitan un retorno progresivo, sostenido, pero a la vez diferenciado de la institución a las dinámicas propias de la “*nueva normalidad*”, incorporando nuevos aprendizajes generados por la coyuntura y colocándolos al servicio de la academia, logrando con esto retomar la marcha y “re-iniciarse” desde la perspectiva de las nuevas realidades pedagógicas y didácticas reveladas por la crisis sanitaria. Pensar en la presencialidad y la virtualidad como dos fenómenos que necesariamente pueden coexistir y complementarse, antes que anularse.
2. Definido el proceso de transición y adaptación institucional, se hace necesario incorporarlo al día a día universitario, escalar la reflexión al 2034, en donde se sugiere una revisión a fondo de los diferentes campos de conocimiento disciplinar,

incluyendo nuestra Escuela de Diseño Industrial en función de cuatro aspectos que consideramos prioritarios:

- a. incorporar nuevos discursos de diseño asociados con nuevos modelos de pensamiento y nuevos fenómenos y dinámicas socioculturales emergentes.
 - b. conjugar estas nuevas realidades con los nuevos perfiles de nuestros estudiantes, de los niveles de especialización, maestría y posiblemente del doctorado, ya que para nadie es un secreto las competencias y habilidades con las que llegan a la universidad y que sin duda pueden ser potenciadas desde la academia.
 - c. búsqueda de una cultura de actualización en términos del manejo de nuevas tecnologías en sintonía con la *cuarta revolución industrial* y demás herramientas y recursos contemporáneos disponibles y que seguramente seguirán en constante evolución y desarrollo a futuro.
 - d. todo esto sumado obligaría a revisar a profundidad nuestra hoja de ruta como escuela, y por qué no, generaría una posible revisión curricular que esperaríamos logre una mayor pertinencia desde lo académico, impactando positivamente en el medio y por qué no, propiciando nuevos liderazgos desde el Diseño en nuestro país.
3. Para el desarrollo de estas ideas es importante la implementación de políticas en las cuales se puedan evidenciar unas acciones claras para el desarrollo en la práctica. Al respecto se sugieren como políticas:
- a. Promover la interdisciplinariedad, el trabajo interfacultades e inter sedes y el diálogo con el afuera y la extensión hacia la comunidad. Esto repercute en la formación de identidad, de acuerdo con la concepción planteada en las líneas anteriores.
 - b. El diálogo con el afuera, es decir con empresas y con el mundo por fuera de la academia, se puede lograr con el fortalecimiento del contenido de las asignaturas ya existentes en el programa como las prácticas académicas, los observatorios y las prácticas proyectuales. Se trata de volver el diseño a la comunidad. De devolver el conocimiento construido por la Universidad a la nación.
 - c. Promover la integralidad de las artes. El diseño se ha vuelto una especie de híbrido extraño, ha perdido su identidad en relación con el arte. Es importante volver a marcar la impronta del diseño como parte de una Facultad de Artes y de una sociedad colectiva así como su capacidad para enfrentar problemas socio técnicos de alta complejidad.
 - d. Dejar de importar los modelos de educación y estudiar la adaptabilidad de estos de acuerdo con las características locales.
 - e. Para desarrollar el vínculo con la comunidad promover el diseño público, entendido éste como el diseño que se acerca a la gente también desde la promoción del diseño y no meramente desde las soluciones de diseño. Para esto se hace vital pensar en el “marketing” del diseño y la potencialización

de las asignaturas de pensamiento. Pensar diseño para contribuir a su mejor comprensión y puesta en valor.

- f. Integrar las humanidades desde la perspectiva del diseño. Situar estos estudios en relación con el diseño.

4. Bibliografía de referencia

Arendt, Hannah. La condición humana. Barcelona: Paidós, 2015.

Correa, M. E. (2012). Reconocimiento e identidad en torno a la profesión del diseñador industrial. Temas sociológicos, (16), 255-286. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6780045>

Martínez Luna, J. (2010). Eso que llaman comunalidad. Colección diálogos, pueblos originarios de Oaxaca, México. Disponible en: <https://kutxikotxokotxikitxutik.wordpress.com/2018/07/23/eso-que-llaman-comunalidad/>

5. Anexo

Estas son algunas de las ideas que surgieron en el diálogo y que fueron base para la reflexión compartida.

- a. El reconocimiento de la baja o no participación en política de los integrantes de la comunidad universitaria. (aportar datos de esta afirmación)
- b. El peso dado a las maestrías y doctorados antes que a las especializaciones en la academia.(Aportar datos de esta afirmación)
- c. El no reconocimiento de las especializaciones por la misma academia. (En qué se basa esta afirmación)
- d. El peso de los modelos académicos extranjeros en la formulación de las políticas propias.
- e. El desconocimiento de las solicitudes de las nuevas generaciones en términos académicos quienes están interesados en la realización cursos prácticos y cortos.
- f. La Universidad no se sitúa en una realidad determinada. Se está volviendo elitista en su contexto.
- g. La academia se olvidó de formar gente para el desarrollo de la sociedad. Se hizo academicista. La universidad se volvió una entidad certificadora y academicista.
- h. Dos ideas conexas rondan la discusión. La primera, La formación de profesionales alejados de la realidad. La segunda, la comunidad está de espaldas al diseño. Varios diagnósticos hablan de la falta de reconocimiento

social por circunstancias diversas. El desconocimiento social de la profesión es sostenido y desestructurado. Como dice Correa “Esta figura profesional deviene contradictoria y difusa al encontrarse sustentada históricamente en un discurso abocado a la producción industrial, pero que en la experiencia profesional “real” construye sus trayectorias en áreas diversas de inserción y acción.”

- i. Se forma solo en capacidades duras. No se forma para el liderazgo, el emprendimiento, el trabajo en equipo, para la iniciativa, la ideación, la intuición, la imaginación. Surgen preguntas ¿es en toda la universidad?, en la UNAL? ¿en la escuela?.
- j. En este apartado hay un término que no está lo suficientemente denominado en la UNAL. Liderazgo ¿qué es para la UNAL? Los perfiles sociales de liderazgo en la sociedad consumista están privilegiando liderazgos asociados a la idea de obtención y producción, pero sobre todo de acumulación de capital. Así, se hace urgente definir los agentes líderes que orienten la mirada.
- k. La Universidad tiene una apuesta de formación para el trabajo. Se sustenta en la visión de trabajo del siglo XIX.
- l. Es importante no seguir apostando hacia la mercantilización del conocimiento y del estudio como fuente de ascenso social.
- m. Es importante pensar en la educación como formadora de mejores ciudadanos.
- n. Es importante recuperar la pasión del diseño. Diseñar se ha vuelto más una fórmula. Se vuelve un acto repetitivo, aburrido. Del historicismo inicial se pasó a moda, ahora se fatigó. La sensibilidad de diseño es importante. Acentuar la identidad. Cuando se irradia el conocimiento afecta a la sociedad.
- o. La actual formación académica, básica-secundaria-universitaria se centra en la formación de profesionales sujetos competitivos. Las nociones de mejoramiento social con y en el trabajo comunitario está ausente de los currículos. Lo anterior implica aprender a negociar ideas. Eficiencia, efectividad, productividad y competencia son algunos de los términos que seguimos izando como banderas del ejercicio profesional desde la academia, también en el programa de diseño industrial. La sociedad, pero sobre todo la vida nos está pidiendo revisión y reformulación de estos conceptos.
- p. Qué habitar el nuevo edificio de las artes brinde oportunidades de activar dinámicas y revalidar la impronta de que hacemos parte de una Facultad de Artes.
- q. Los miembros de la universidad hemos asumido la Universidad, no la reflexionamos. Importante hacernos parte, una vez más, de la conciencia social, política y ciudadana.

GRUPO N° 3

**Tema: BIENESTAR (BIEN Ser, BUEN Vivir y Educación INCLUSIVA)
(Plei 2034 - PGD 2024)**

PROFESORES/AS INTEGRANTES

Edith González Afanador
Gabriel García Acosta
Rosario Guerrero Castellanos
Luis Miguel Tarquino
Ángela Patricia Cubillos
Andrés Sicard Currea
Luz Elizabeth Carrasco

Para que sea posible cumplir con los tres ejes misionales de la Universidad tanto desde los estudiantes como desde los trabajadores universitarios en todas sus formas es necesario contar con espacios que se encuentren en buenas condiciones de tal manera que estimulen el encuentro entre las personas de manera libre a realizar actividades académicas, de ocio, de recreación y en general de construcción colectiva. Se habla entonces de la necesidad de pensar en el bienestar de los edificios, de las vías de transporte, de las zonas de alimentación y de las zonas de descanso de tal manera que sea posible la reunión en un lugar que genere identidad ciudadana y motive la construcción de un sentido de pertenencia entendiendo la Universidad como parte de lo propio reforzándose así, el cuidado de los espacios públicos.

Se propone diseñar una nueva experiencia de Bienestar Universitario a partir de la comprensión de la institución como un socio ecosistema conformado por todos los seres vivos que habitan en la Universidad en cada una de sus sedes. Esta visión propone contar con los conocimientos, las experiencias, las competencias y las habilidades de todas las personas que la habitan, de tal manera que el resultado sea producto de una reflexión diversa que respete las características socio culturales de las regiones y que sustituya la solución asistencialista de las necesidades básicas de los estudiantes de pregrado, por una propuesta integral fundamentada en el buen trato de todos los actores forman parte de la Universidad Nacional de Colombia que forma equitativa.

Se anexa archivo: Claustros EDI – Anexo Grupo 3

GRUPO N° 4A

Temas:

Gestión en organización y eficiencia administrativa

Gestión de gobierno y gobernanza universitaria

PROFESORES/AS INTEGRANTES

Aydée Ospina

Daira Hernández

Paulo Andrés Romero

Jorge Orlando Forero

Jose Javier Aguilar

METODOLOGÍA

Inicialmente se hizo una revisión de la información consignada en el PLEI 2034 sobre los núcleos de análisis propuestos; luego se hizo la revisión de las preguntas orientadores y, con las ideas surgidas del grupo, se organizaron los tableros en la plataforma Miro. Al día siguiente se revisó el documento del PGD 2024 en los mismos temas y se complementaron los tableros realizados el día anterior.

Se anexa archivo: Claustros EDI – Anexo Grupo 4A

GRUPO No 4 B

Equipo de profesores

David Ernesto Puentes Lagos

Humberto Antonio Muñoz Tenjo

Jesús Manuel Gutiérrez Bernal

Pedro Uriel Sánchez Zárate

Alvaro Arias Arenas

Discusiones y conclusiones acerca del

PLEI 2034

Descongelar la nómina para cumplir con la actual y futura cobertura académica en pregrado y posgrado. Adicionalmente esto apalancaría la actividad investigativa y de extensión.

Reestructurar administrativamente los posgrados que ya existen y que están atomizados, por esto es necesario que sean creados en grandes campos de conocimiento con sub-líneas que los atienden desde los profesores con proyectos donde cada posgrado creado debe ser relacionado más con la realidad social que con el campo de conocimiento y por otro lado atacar la deserción del posgrado, quitar trabas, haciendo límites racionales con las capacidades de los estudiantes y no la exigencia de los profesores debido a que es inconcebible que no seamos una universidad y una facultad que no gradué a sus estudiantes de posgrado. También vemos la necesidad de adoptar un modelo de virtualidad o híbrido que haga más amplia la posibilidad de convocatoria y les de accesibilidad a los posibles candidatos.

Los recursos de los postgrados deben entrar a una sola cuenta, que junto con seguimiento juicioso de gasto /desempeño, distribuya los recursos en proporción a las necesidades y a los esfuerzos que haga cada posgrado para mejorar y ser de alta calidad.

Se debe estimular el desempeño académico en pregrado y postgrado de los estudiantes, por tanto , apoyar, a aquellos que muestran mejor uso de los recursos y ayudas de la universidad. Particularmente a la población más vulnerable y de menos ingresos económicos.

Fortalecer y hacer más seductores los canales institucionales, aunado a una estrategia de manejo de las comunicaciones en las redes sociales con una propuesta, acorde con los públicos objetivos al interior y exterior de la universidad.

En cuanto a la extensión como actividad de la universidad se reconoce, que, así como se generan proyectos que perjudican el nombre de la Universidad, también hay otras que le agregan valor. En ese sentido se debería generar una política de incentivos a aquellos que enaltecen el nombre de la Universidad con sus acciones de consultoría. La pregunta provocadora se centra únicamente en la parte sancionatoria cuando se da el evento, lo que hay que trabajar en la prevención del mal comportamiento y las malas prácticas en la extensión.

En particular, en investigación, los profesores de Diseño Industrial tenemos mucha carga docente presencial que limita la productividad investigativa. Se debe equilibrar esta carga de docencia con los profesores de otras facultades, para tener el tiempo necesario y suficiente para investigar. Además, insistir en la consolidación de una cultura de la escritura y producción y publicación, como práctica normal y regular de los docentes de la Escuela de Diseño, para esto se puede mejorar las capacidades de los profesores de esta comunidad académica.

PGD 2024

Se entiende que las dos palabras autonomía y sostenibilidad en el escrito tienen un sesgo más hacia la parte económica, lo cual debe estar explícito dentro del documento. El PGD no considera la realidad histórica de No autonomía económica de la Universidad y por tanto, no existe claridad frente a la sostenibilidad real que se pueda tener en la misma. Es de resaltar que la propuesta se basa en una visión endogámica y de No real relación con el sector productivo y con la misma sociedad colombiana. Por otra parte, las líneas son poco ambiciosas y muy locales, están poco centradas en futuros muy optimistas. Tampoco se enfrentan los problemas serios de presupuesto. Es así, que NO se hace explícita la participación de las comunidades en el desarrollo de la Universidad. Se deberían proponer estrategias, que serviría de puente entre los sectores productivos y la Universidad Nacional en particular.

El trabajo virtual llegó para quedarse. La seguridad de los profesores y estudiantes se mantienen mediante el trabajo, se debe mejorar muchísimo en los tiempos de preparación de clases. Se incremento la posibilidad de participar en diferentes grupos de trabajo y en eventos en la modalidad virtual, inclusive la participación en aulas. La posibilidad de tener

profesores invitados y autoridades internacionales de altísima calidad a costos más razonables y de invitados externos que aportan al desarrollo de las diferentes actividades misionales de la universidad. El modelo de presencialidad tenderá a convertirse en un modelo híbrido, pero tenemos un atraso en infraestructura tecnológica para estar acorde con esta tendencia. Adicionalmente, Los profesores tuvieron que poner de sus recursos para poder adaptar sus actividades académicas a la nueva realidad en sus hogares. La financiación a corto plazo del cambio hacia la virtualidad fue y es logrado con recursos de los profesores, (externa a la U, con el sueldo de una persona natural)

En cuanto a la docencia en la nueva realidad se deben llevar a cabo varios pasos, sin un orden específico, dotación de equipos adecuados para uso remoto de los profesores (computadores, cámaras, micrófonos, red, datos, wifi), capacitación de nuevas modalidades pedagógicas mediadas por la virtualidad y adecuación de las infraestructuras para cumplir con este fin.

Como acciones claras se plantea reformular equivalencias de programas entre sedes, en concreto los doctorados pueden tener un laboratorio de pruebas, en donde un campo de conocimiento se compartan asignaturas entre sedes aprovechando la virtualidad. Los posgrados podrían tener una cobertura nacional, es decir presencia en las diferentes sedes, de tal forma que se mejora la eficiencia administrativa y se amplía la flexibilidad académica para mejorar la oferta a los estudiantes., de posgrado y de pregrado. Adicionalmente, pensar en formas de crear equivalencias en programas de estudio que generen menos trabajo administrativo.

Se deben implementar Doctorados con campos de conocimiento amplios, (doctorados base) es decir una única denominación, pero con especialidades en áreas o temas de investigación, incluso inter-sedes. Con articulación entre los currículos incluso de diferentes doctorados bases. Procurando la eficiencia administrativa y la oferta académica amplia y basada en los profesores de todas las sedes.