

Propuesta a la decanatura de la Facultad de Estudios del Patrimonio Cultural (2021)

José Luis Socarrás Pimienta

EL FUTURO DE LA FACULTAD EN NUESTRAS MANOS

Confío en el valor de la educación y de su poder transformador en los individuos, en sus entornos más inmediatos y en la sociedad. Por ello y por mi trayectoria considero que puedo aportar desde la decanatura de la Facultad de Estudios del Patrimonio Cultural a que este motor de transformación continúe tocando vidas.

PRESENTACIÓN

La Facultad de Estudios del Patrimonio Cultural es el único espacio académico en Colombia dedicado a la formación integral de profesionales en Arqueología, Conservación y Restauración de Patrimonio Mueble y Museología, a la vez que es un centro de investigación, creación, divulgación y debate sobre los temas del patrimonio cultural.

Creada en 1994 sobre la base del programa de Conservación y Restauración, la Facultad de Estudios del Patrimonio Cultural está próxima a cumplir 30 años de vida institucional. No obstante, como unidad académica autónoma, ha tenido muy cortos períodos de decanatura en propiedad. A pesar de la permanente interinidad, la Facultad se mantuvo en pie; con muy pocas perspectivas de crecimiento y proyección, es cierto, pues los sucesivos encargos sólo le permitieron la supervivencia, más no aprovecharon todo el potencial que posee en las personas que la conforman: cuerpo docente, administrativo, estudiantes y egresados.

Es por ello que las líneas que siguen a continuación reflejan los principios y acciones concretas que desde una decanatura en propiedad se desarrollarán bajo la consigna "El futuro de la Facultad en nuestras manos".

PRINCIPIOS

- Bienestar y salud mental
- Clima laboral positivo
- Tolerancia cero a todo tipo de acoso
- Consejerías para estudiantes
- Nuestros egresados, nuestro patrimonio

EJES DE ACCIÓN



Vida académica

Estabilidad
financiera



Gobernanza

Las actuales circunstancias han disparado los casos de ansiedad, depresión, soledad, insomnio, frustración y duelo, que se manifiestan por igual entre estudiantes, profesores y colaboradores de la Facultad. Si bien existe una atención profesional de la Oficina de Bienestar y del Área de Acompañamiento Psicológico de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, estas acciones no son suficientes -como lo manifiestan los propios estudiantes- puesto que apuntan a la atención individualizada pero no integral y colectiva.

- *Continuar con la labor de diagnóstico para identificar causas y necesidades de atención.*
- *Adelantar acciones urgentes de apoyo colectivo desde la Oficina de Bienestar Universitario y del Área de Apoyo Psicológico de la FCSH.*
- *Adelantar campañas de diagnóstico y acompañamiento al personal docente y administrativo de la facultad a través de la Dirección de Talento Humano.*
- *Realizar actividades de bienestar aprovechando los conocimientos de la propia comunidad académica o de las redes familiares (talleres de yoga, conferencias sobre manejo de redes sociales, video-foros, entre otras).*
- *Promover actividades de integración de la Facultad a través de eventos culturales y deportivos tanto en la nueva sede administrativa (en adelante 'Casa calle 10'), así como en El Alcázar.*
- *Establecer redes de apoyo estudiantil en períodos de exámenes que permitan grupos de estudio y colectivos de apoyo para el manejo del estrés y la tensión propios de esos momentos.*

El clima laboral es un factor determinante para el logro de los objetivos como equipo de trabajo. Por tanto, se adelantarán acciones específicas para identificar las deficiencias en esa materia. En cualquier caso, partimos de la idea de que la diversidad humana y la agencia individual son en sí mismas factores disparadores de conflictos y desavenencias que deben ser gestionadas adecuadamente para que no se profundicen y amplíen.

- *Mejorar la comunicación entre los distintos estamentos de la comunidad a través de canales de comunicación eficaces entre colaboradores administrativos, docentes y directivos.*
- *Promover actividades de formación en temas de liderazgo, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades interpersonales entre el personal docente y administrativo.*
- *Establecer mecanismos de solución de conflictos basado en el diálogo, la mediación y la reparación a través de acciones simbólicas que fortalezcan las relaciones entre los miembros de la comunidad.*



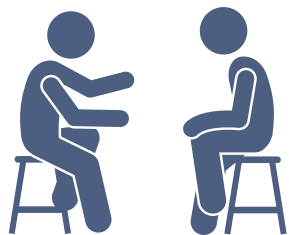
En sintonía total con las políticas generales de la Universidad, se acogerán integralmente los principios y acciones contenidos en el "Protocolo de Atención en casos de Violencia y Acoso en la Universidad Externado de Colombia".

La decanatura estará abierta de manera permanente para escuchar y atender cualquier tipo de denuncia sobre formas de acoso veladas y no veladas que afecten a estudiantes, profesores(as), colaboradores(as) y cualquier persona que de una u otra forma tenga relación con los miembros de la comunidad (personal de vigilancia, cafetería, contratistas, etc.)

- *Promover los valores institucionales de respeto por la diferencia, tolerancia, equidad, compromiso firme con la ética, el sentido de responsabilidad, solidaridad y pensamiento crítico, entre todos y cada uno de los miembros de la comunidad académica de la Facultad.*
- *Establecer mecanismos y estrategias de prevención efectivas en alianza y consenso con la Oficina de Bienestar Universitario, la Dirección de Talento Humano, los grupos estudiantiles y la recientemente creada Unidad de Género de la Universidad.*

La consejería estudiantil es un mecanismo que se establecerá para facilitar la comunicación fluida entre estudiantes y cuerpo docente, en particular con las instancias de dirección y decanatura. A lo largo de su carrera, los estudiantes presentan asuntos y dificultades de distinto orden, los cuales no necesariamente se tramitan por las representaciones estudiantiles y que requieren de una atención personalizada.

- *Designar a un grupo de docentes de contacto para escuchar y orientar a los estudiantes en diversos ámbitos*
- *Establecer los conductos de comunicación eficaces que permitan a los estudiantes sentirse más tranquilos y cómodos hablando con algunos docentes antes que con los profesionales de Bienestar Universitario o con las directivas de la Facultad.*
- *Remitir a los apoyos especializados de Bienestar Universitario en los casos en los que sea necesario.*



Los egresados son un patrimonio valioso de cualquier institución de educación superior. Son un factor clave para la evaluación de la calidad de los programas existentes y un actor determinante para la oferta de nuevos programas.

La Facultad de Estudios del Patrimonio Cultural tiene más de 300 egresados, mayoritariamente profesionales en Conservación y Restauración, con quienes la comunicación es precaria y unidireccional.

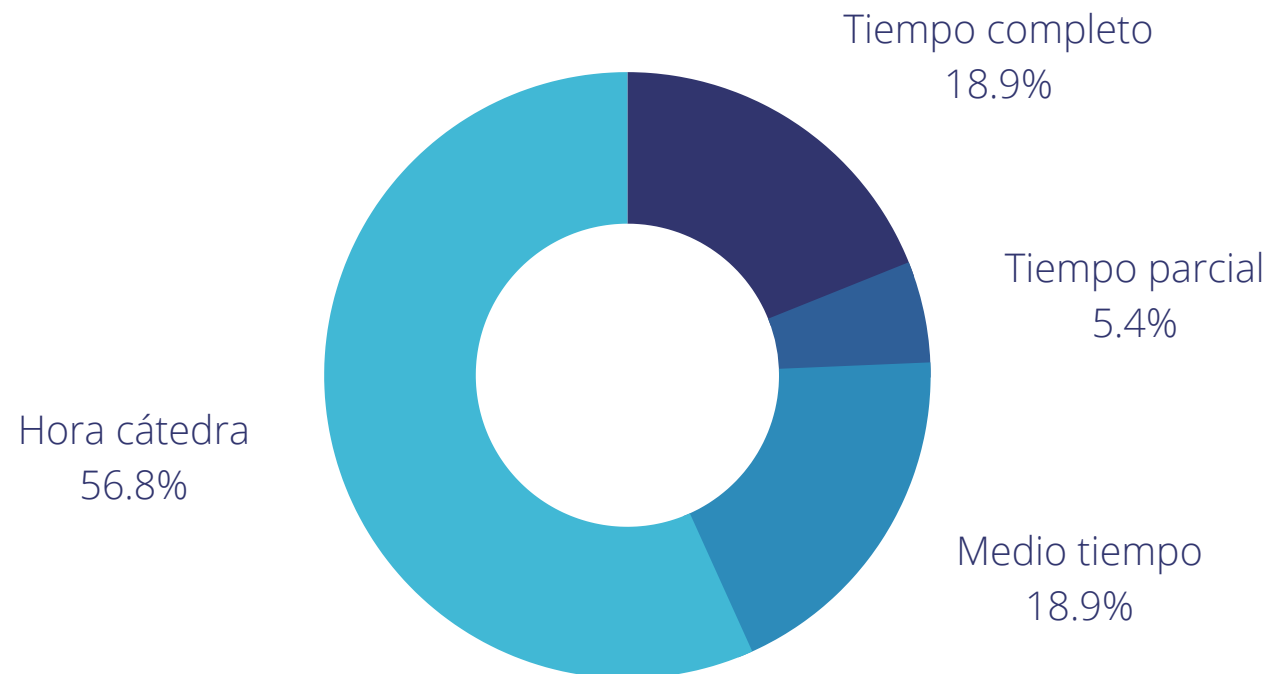
Esta relación fría y unidireccional debe cambiarse por una multidireccional y fluida, transformando a la Facultad en un nodo de interacción entre egresados y comunidad académica activa.



- *Invitar a los egresados(as) a un reencuentro con la Facultad como acción simbólica de reparación y construcción del tejido de confianza entre ellos y su Alma Mater.*
- *Mantener actualizada la base de datos de egresados a través de un mecanismo de autoservicio desde el sitio web de la Facultad.*
- *Diseñar un programa de privilegios y beneficios para egresados(as) a través de la Oficina de Exalumnos de la Universidad.*
- *Participar en las ferias de servicios y oferta laboral que ofrece la Universidad a todos sus egresados.*
- *Apoyar a la naciente asociación de conservadores y restauradores y establecer mecanismos de cooperación que permitan aunar esfuerzos para la oferta de programas y beneficios para sus asociados.*

1 Profesores e investigación

El indicador más problemático es el de la dedicación, tanto en pregrado como en posgrado. En pregrado, cerca de la mitad de los profesores (57%) tienen una dedicación de cátedra, en una relación aproximada de 3 a 1 respecto a los profesores de planta. Este indicador es problemático tanto desde la perspectiva del bienestar docente y la identificación con el proyecto académico de la Facultad, como también en relación con los indicadores y evidencias que exigen los sistemas de aseguramiento de la calidad en educación superior. Más dramática aún es la situación de los docentes en posgrado. Más de 80% de los docentes son profesores ocasionales, sin vinculación laboral, a los que se contrata mediante la figura de pago de honorarios. Aunque en el carácter de programas profesionalizantes o de profundización que tienen los dos posgrados actuales, esto no es tan problemático, cualquier ampliación de la oferta requiere de una planta profesoral suficiente y dedicada a labores de docencia, investigación y extensión.



Dedicación docentes Facultad de Estudios del Patrimonio Cultural. Elaboración propia.

Fuente: DTH

El propósito del programa #ElFuturoEnNuestrasManos es la ampliación gradual de la planta docente a través de un programa de vinculación docente, planificado de acuerdo con las necesidades de los actuales programas de pre y posgrado, y también de acuerdo con los requerimientos de la nueva oferta de programas

1 Profesores e investigación

En materia de investigación, la facultad de Estudios del Patrimonio Cultural cuenta con el Centro de Investigaciones del Patrimonio Cultural – CIPAC, al cual se encuentran adscritos 14 docentes y unos 52 estudiantes – investigadores de pregrado, que desarrollan proyectos de investigación y prácticas profesionales como opción de grado.

Desde CIPAC se orienta la investigación docente y la formación investigativa de los estudiantes de pregrado; esta última se ha llevado a cabo de manera satisfactoria, con el concurso de los estudiantes. Actualmente, en atención a los lineamientos del decreto 1330 de 2019, se están revisando y ajustando los alcances de los ejercicios investigativos de los estudiantes de pregrado con miras a cumplir con los requisitos de calidad sin recargar en los estudiantes el peso de un proyecto de investigación para el que eventualmente requieren mayor preparación y experiencia.

En cuanto a la investigación docente, si bien existe el grupo de investigación “Estudios del Patrimonio Cultural en Colombia”, su impacto en la vida académica de la Facultad y en los indicadores de la universidad es más bien bajo. Para lograr mejorar este desempeño, se plantean las siguientes acciones:

- *Fortalecer y/o crear líneas de investigación estratégicas que permitan aprovechar el potencial investigativo de los docentes de la Facultad.*
- *Establecer mecanismos y facilidades para que los investigadores adscritos a CIPAC puedan participar de convocatorias internas y externas, y aportar o liderar en proyectos de investigación interfacultades o interinstitucionales.*
- *Revisar con cada uno de los docentes sus cargas de clase e investigación con el fin de definir su mejor desempeño con base en el perfil que se ajuste a sus necesidades, expectativas e intereses, partiendo del rol de los profesores como agentes activos del sistema educativo.*
- *Fortalecer la dirección de CIPAC a través de una gestión más orientada a la búsqueda de oportunidades de financiación y alianzas estratégicas con otras facultades, IES, y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales.*

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN
Cambio climático
Memoria y conflicto
Sostenibilidad y gestión
Territorios y paisajes culturales
diversos (*terrestres, marítimos,
subacuáticos*)
Estudios de la imagen
Gestión de riesgos y crisis
Ciencias de la conservación
Museos y memorias locales
Materiales contemporáneos y
nuevas tecnologías

2 Oferta actual y nuevos programas

La Facultad de Estudios del Patrimonio Cultural tiene dos programas de pregrado y dos programas de posgrado en el nivel de especialización.

En algún momento, durante los 27 años de la Facultad, también se ofertó el programa de pregrado de Museología, cerrado por el bajo número de estudiantes. En este sentido, la Facultad ha ofertado un nuevo programa cada 5,4 años; al revisar la situación de los posgrados, se abre un nuevo programa de posgrado cada 13,5 años. Estos son indicadores negativos, especialmente cuando se comparan con otras facultades de la Universidad.

Este rezago debe superarse a la mayor brevedad como un mecanismo para enfrentar el déficit presupuestal, así como fortalecer el relacionamiento de la Facultad con el sector externo a través de ofertas de programas de calidad y con sus propios egresados que demandan nuevos programas de formación y/o actualización profesional.

5,7



Frecuencia de creación de nuevos programas (años)

13,5



Frecuencia de creación de nuevos programas de posgrado (años)

Existen las condiciones en la Facultad para ampliar la oferta de manera gradual con los siguientes programas:

ESPECIALIZACIONES

Ciencias forenses
Patrimonio documental
Patrimonio virtual

MAESTRÍAS

Sostenibilidad de Museos e Instituciones Culturales
Conservación del Patrimonio Cultural
Arqueología y Gestión de Recursos Culturales
Geoarqueología

En cuanto a los dos programas de pregrado, no sólo deben mantenerse sino hacerlos más atractivos para los jóvenes colombianos a través de acciones específicas que a continuación se enumeran:

- *Ajustar la duración del pregrado de 10 a 8 semestres.*
- *Ampliar de la posibilidad de dobles programas con otros pregrados de la universidad a través de la incorporación del núcleo común externadista (NCE).*
- *Disminuir el número de créditos de ambas carreras para permitir que los estudiantes aprovechen la oferta académica, cultural y deportiva de la Universidad y de la Facultad.*
- *Incorporar nuevas opciones de grado en el caso del programa de pregrado en Arqueología.*
- *Explorar posibilidades de doble titulación internacional para los dos programas de pregrado de la Facultad.*

Los programas actuales de posgrado deben ser fortalecidos aprovechando sus propias características y potencial de expansión nacional e internacional.

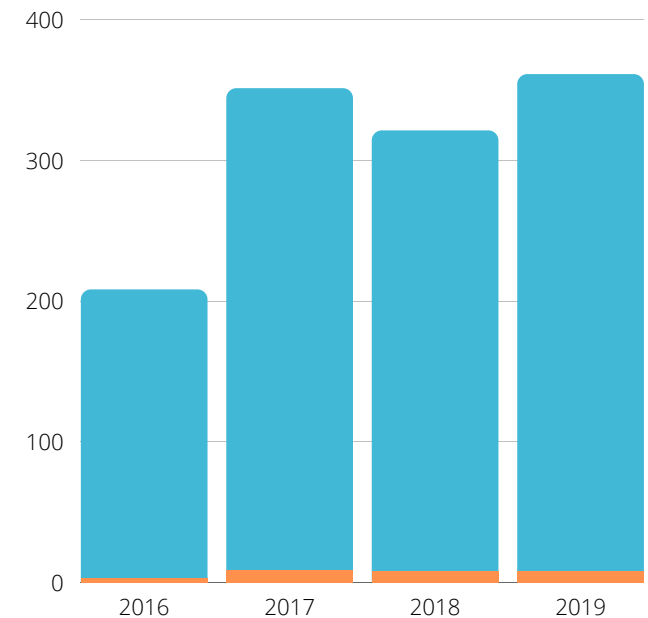
3 Proyección social e internacionalización

De manera concomitante con la ampliación de la oferta de nuevos programas académicos en posgrado, la Facultad debe fortalecer sus capacidades de articulación y trabajo con distintos actores del ecosistema del patrimonio cultural.

El mapeo de actores incluye organizaciones civiles y comunitarias, organismos estatales, y otras instituciones de educación superior.

Por otra parte, una dinámica que se observa en los procesos de renovación de registros calificados es que, por ser programas únicos en nuestro país, los referentes de los pregrados están en el ámbito internacional. Se requiere una acción decidida que complemente la movilidad de estudiantes y profesores, a través de la creación de redes de programas y/o facultades con similares propósitos, en especial del ámbito iberoamericano.

- *Ofrecer programas de educación continua con el fin de mantener y fortalecer vínculos con personas del sector real interesadas en las temáticas del patrimonio cultural en el marco de una visión de educación permanente y continua a lo largo de la vida.*
- *Fortalecer las alianzas y vínculos institucionales con las entidades del sector cultura, en particular con los entes rectores en cabeza del Ministerio de Cultura y sus entidades adscritas.*
- *Continuar con la presencia institucional de la Facultad en instancias como la Comisión Colombiana del Océano, el Convenio contra el Tráfico Ilícito, Comité Nacional ICOM - Colombia, entre otras.*
- *Promover la creación de redes académicas regionales en el ámbito iberoamericano en las que participen programas de formación equivalentes a los dos programas de pregrado de la Facultad.*
- *Ampliar la presencia en los territorios a través de convenios con universidades regionales que cuenten con programas o espacios académicos, de formación o investigativos, dedicados al patrimonio cultural, cualquiera sea su naturaleza*
- *Apoyar procesos comunitarios de estudio, divulgación o apropiación social del patrimonio cultural en cualquier lugar del territorio colombiano a través de capacitación, programas de acompañamiento y trabajos de grado en la modalidad de investigación o pasantías de los estudiantes.*



Movilidad docente saliente 2016-2019:
Facultad (naranja) y Universidad (Azul)

EJES DE ACCIÓN: ESTABILIDAD FINANCIERA

#ElFuturoEnNuestrasManos

El mayor y más prolongado problema que enfrenta la Facultad es el de su estabilidad financiera. Por una parte, los ingresos ordinarios de la Facultad no son suficientes para su funcionamiento. Por el otro, más del 94% de los ingresos provienen de las matrículas de pregrado, y en menor medida de posgrado.

Los principales gastos de la Facultad, al igual que la Universidad, corresponden a gastos de personal en los que se incluyen salarios y honorarios.

Es importante señalar que por la ausencia de un decano(a) en propiedad, la gestión financiera no está centralizada. Esto significa que la gestión *dentro* de la Facultad se realiza de manera individual por parte de los directores de los programas, quienes son responsables directos de centros de costo vinculados (de proyectos, cursos, diplomados, etc.) y *hacia* la Universidad y *desde* esta, se realiza de manera centralizada. Esto afecta la planeación y gestión eficaz de los precarios recursos financieros de la Facultad.

No obstante este panorama, los resultados financieros de los últimos años, 2014 - 2020, muestran una recuperación de la mano del ingreso sostenido de matrículas de pregrado.



Para garantizar la sostenibilidad financiera de la Facultad se requieren acciones concertadas con la Dirección Financiera para realizar una adecuada gestión de los recursos bajo el liderazgo del decano y el equipo de docentes - investigadores y directivos de la Facultad. Entre estas, se señalan las siguientes:

- *Aumentar los ingresos por concepto de matrículas a través de la oferta de nuevos programas de posgrado pertinentes, oportunos y competitivos.*
- *Ampliar la oferta, frecuencia y pertinencia de los programas de educación continua en los distintos programas de la Facultad.*
- *Evaluar la situación financiera de cada uno de los programas vigentes y adelantar, en consenso con las direcciones de programas, estrategias de sostenibilidad verificables en el corto y mediano plazo.*
- *Identificar nuevas fuentes de ingresos a través del análisis de oportunidades de consultoría e investigación que permitan aprovechar el talento humano altamente capacitado con el que cuenta la Facultad.*
- *Realizar un seguimiento periódico a los estados financieros de la Facultad por parte del decano y de los equipos directivos y de coordinación de los programas.*

EJES DE ACCIÓN: GOBERNANZA

#ElFuturoEnNuestrasManos

A lo largo de sus 27 años de vida institucional, son pocos los períodos en los que la Facultad ha contado con un decano o decana en propiedad.

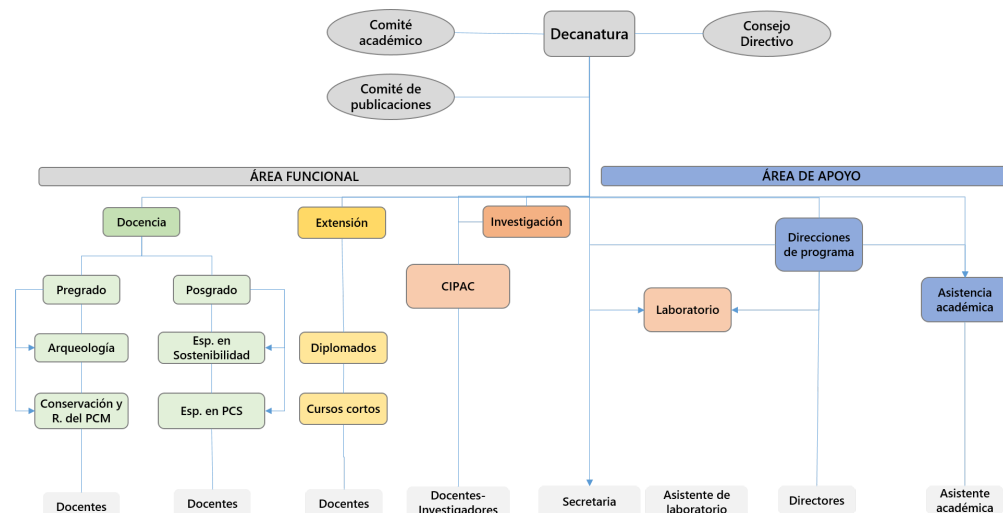
Los efectos de la interinidad tan prolongada y los cortos períodos de administración en propiedad son visibles en:

- Mantenimiento de la Facultad en sus capacidades de funcionamiento mínimo, con una baja tendencia a crecer en cuanto a oferta académica, investigativa y de proyección social.
- Ausencia de un proyecto académico de Facultad actualizado y unificado.
- Ausencia o inactividad de distintos órganos colegiados que deben contribuir al correcto funcionamiento de la Facultad y que apenas aparecen mencionados en la estructura administrativa (Comité de publicaciones, Comité de seguimiento y evaluación) o ausentes (Comité de investigación), entre otros.
- Reglamentos de funcionamiento desactualizados o pendientes de aprobación (e.g., reglamento de pregrado).
- Un relacionamiento institucional con entidades del sector muy importante, pero fragmentada y con alcances difusos o de corto plazo.
- Ausencia de un manual de funciones de cargos académico-administrativos.

Por todo lo anterior, en la base de la propuesta #ElFuturoEnNuestrasManos se ubica el eje gobernanza, a partir del liderazgo del decano que será el interlocutor con la administración central de la Universidad, el sector externo y con el equipo de trabajo y los estudiantes y egresados(as). Las acciones para destacar en este eje son:

- *Organizar el equipo de apoyo académico-administrativo de la Facultad a través de la vinculación de personal en las áreas administrativa, financiera y de apoyo logístico.*
- *Liderar la construcción de un nuevo proyecto académico de Facultad.*
- *Garantizar la autonomía académica de las direcciones de programa.*

- *Reactivar los órganos colegiados de la Facultad con el fin de garantizar una gestión plural, abierta y de escucha permanente.*
- *Actualizar el reglamento de pregrado de la Facultad.*
- *Continuar con la implementación del programa de gestión de calidad iniciado en 2019.*
- *Garantizar la participación permanente de los estudiantes en los cuerpos colegiados de la Facultad en las que se tomen decisiones que impacten su vida académica.*
- *Actualizar en conjunto con la Oficina de Talento Humano del manual de funciones de los cargos académico-administrativos de la Facultad.*



Organigrama actual de la FEPC. Una asistente académica y una secretaria llevan toda la carga administrativa de la Facultad.

Gracias por leer esta propuesta. Ya que llegó hasta aquí,
¿tiene alguna idea que nos ayude a tomarnos el futuro
de la Facultad en nuestras manos?

Escríbame a



jose.socarras@uexternado.edu.co