PROPUESTA DE TRABAJO

2027–2032

TODOS SOMOS UDA

SOBRE ESTE DOCUMENTO

Este texto resume, en un formato de lectura fácil, la propuesta de trabajo para las autoridades de la Universidad del Azuay (UDA) durante el período 2027–2032.

Presenta a los candidatos, explica quiénes somos y por qué proponemos esta candidatura, y recoge el diagnóstico institucional, el modelo educativo, las dos bases del plan (talento humano y cultura universitaria), los cuatro ejes de trabajo con sus programas concretos y los compromisos que se proponen con el CEIAP y la Unidad Educativa Asunción. El objetivo es que cualquier persona del equipo pueda entender la propuesta completa y que pueda ser explicada de manera fácil y didáctica.



CANDIDATOS Y DIGNIDADES

La propuesta está encabezada por tres docentes con formación doctoral, que postulan a las máximas dignidades de la Universidad del Azuay:

CANDIDATO A RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Dr. Sebastián López Hidalgo, Ph.D.

CANDIDATA A VICERRECTORA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Dra. Karina Huiracocha Tutiven, Ph.D.

CANDIDATA A VICERRECTORA DE INVESTIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Dra. Cecilia Ugalde Sánchez, Ph.D.

¿QUIÉNES SOMOS Y POR QUÉ PROPONEMOS ESTA CANDIDATURA?

Una universidad plural y diversa, que conversa entre iguales.

Somos un grupo humano de profesoras y profesores que anhelamos una universidad plural y diversa, que nos permita mantener una conversación entre iguales y movilizar las conciencias de nuestros docentes, personal administrativo, trabajadores y estudiantes.

Nos proponemos orientar una gestión universitaria transparente y humana en tiempos de inteligencia artificial: capaz de comprender fenómenos complejos, de cuestionar nuestras certezas y, sobre todo, mantener un diálogo horizontal y respetuoso con todos los actores de la comunidad universitaria.

Con esa intención hemos decidido aceptar este reto académico y poner al servicio de la UDA nuestro mejor talento durante este período. Creemos indispensable que la UDA vuelva a sus raíces, a su origen como sede de la razón, y alcance los mejores logros en favor de nuestra querida universidad.

No es un reto sencillo en los tiempos que vivimos. Por esa razón, esta propuesta recoge las principales preocupaciones expresadas en varias reuniones grupales e individuales con los diferentes actores de la comunidad universitaria de la UDA.

01

DIAGNÓSTICO

¿Dónde estamos?

Antes de proponer un modelo nuevo, es necesario reconocer con honestidad la situación actual de la UDA. Hay fortalezas reales sobre las cuales construir, pero también amenazas y desafíos que explican por qué la Universidad ha perdido competitividad frente a sus pares.

Fortalezas

- Universidad intermedia: mayor flexibilidad y menor burocracia.
- Infraestructura en buenas condiciones.
- Talento humano disponible y con potencial.
- Proyectos de impacto activos en investigación.
- Cercanía con el contexto regional de Cuenca y el Azuay.

Amenazas y desafíos

- Verticalismo absoluto: sin democracia interna ni participación plural.
- Normas desconocidas y exclusión en la toma de decisiones.
- Identidad institucional débil y recursos limitados.
- Escasa cultura investigativa y dependencia de matrículas.
- Baja competitividad frente a pares académicos nacionales e internacionales.

A esto se suman tres desafíos de fondo que atraviesan toda la propuesta:

1

Falta un rostro social y un impacto real de la universidad en su entorno.

2

Afrontar nuevos retos: ¿cómo educar en tiempos de inteligencia artificial (IA)?

3

Desarrollar habilidades blandas en el personal universitario (docentes, administrativos y trabajadores) y en los estudiantes, para lograr una verdadera comunidad universitaria.

> ***"El verticalismo es un problema de gestión, no de capacidad institucional."***

LA PREGUNTA CENTRAL DEL PLAN

En ese orden de ideas, la pregunta central de nuestro programa o plan de trabajo es:

¿Cómo volvemos a ser competitivos y referentes frente a nuestros pares académicos en los nuevos tiempos?

02

EL NUEVO MODELO EDUCATIVO Y SUS PILARES

Las decisiones más importantes se construyen de forma colectiva y plural.

La respuesta al diagnóstico es un modelo fundado en valores democráticos y pluralistas, que prioriza el pensamiento crítico, el compromiso social y ético, el respeto a la institucionalidad y la deliberación colectiva de las decisiones más trascendentales. En una idea: las decisiones más importantes se construyen de forma colectiva y plural.

01

Democracia y pluralismo

La democracia, la institucionalidad y el pluralismo son los valores centrales del modelo: formar en democracia, con sentido crítico y compromiso social, en tiempos de nuevas tecnologías.

02

Formación integral y sostenibilidad multidimensional

Despertar en los estudiantes el sentido crítico y el aporte social, ético y cultural de la comunidad universitaria, rescatando el compromiso de la universidad con la sociedad. Una universidad sostenible que descansa en varios ejes: humano, ambiental, social, académico, económico e institucional.

03

Internacionalización

Movilidad educativa y del profesorado, en condiciones de igualdad, como base del modelo, con miras a la doble titulación internacional.

04

Innovación y formación híbrida

Una universidad que se transforma y se adapta sin perder identidad en tiempos de inteligencia artificial. Se abre a las nuevas tecnologías: posgrado y grado en formación virtual, combinando la clase magistral con la participación activa de los estudiantes.

05

Investigación

Potenciar la investigación y el rigor científico y académico como pilar central del modelo educativo de la UDA.

> ***"El reto de la nueva universidad es enseñar a pensar de forma crítica y autónoma en tiempos de IA."***

03

PRIMERA BASE DEL PLAN

EL TALENTO HUMANO

El talento humano de la UDA no es un eje más: es la base y el pilar de toda la gestión universitaria. Buscamos una universidad y un talento humano comprometidos con la realidad social y con el pensamiento crítico, autónomo y plural. El gran reto de la nueva Universidad del Azuay es cómo custodiar la inteligencia humana en tiempos de IA.

Voz, participación y democracia

Fin del verticalismo: docentes, estudiantes y personal administrativo con espacios reales de consulta y decisión.

Espacios de comunidad

Espacios dignos, útiles y funcionales para el esparcimiento de docentes, administrativos y trabajadores, incluido un comedor para el personal universitario y los trabajadores.

Mérito, estabilidad y desarrollo

Carrera docente y administrativa basada en méritos verificables, no en la cercanía con el poder de turno. Estabilidad y posicionamiento, respeto absoluto a los derechos laborales del personal administrativo, docente y trabajador, e incentivos reales para todo el personal de la UDA.

Sentido de pertenencia

Recuperar la universidad plural y diversa: el orgullo de ser de la UDA. Una identidad compartida entre todo el personal universitario (autoridades, directivos, docentes, administrativos y trabajadores) para recomponer el tejido social de la UDA.

04

SEGUNDA BASE DEL PLAN

LA CULTURA UNIVERSITARIA

La cultura no es un lujo. Es un deber institucional y una respuesta académica a la sociedad en la que la universidad se inserta.

Dimensión social y de convivencia

Respeto a la diversidad, inclusión y diálogo abierto entre pares: convivir en la diferencia es reconstruir comunidad. Incluye cursos para adultos mayores y jubilados de la UDA, y llevar el conocimiento fuera del campus mediante espacios donde confluyan cultura y comunidad, por ejemplo, bibliotecas móviles en espacios públicos.

Dimensión académica y ética

Discrepar y deliberar fortalece la práctica universitaria y el sentido mismo de la UDA. Buscar la verdad, con rigor científico y libertad de cátedra: generar conocimiento es nuestra primera cultura. Honestidad, transparencia y responsabilidad con el saber.

Cultura frente a la crisis

La violencia crece donde se rompe el tejido social y los jóvenes pierden sentido. Recomponer la comunidad con educación, arte, diálogo y cultura es una de las respuestas de fondo.

Capacidad transformadora de la cultura

Mayor oferta y más espacios para la cultura, con un Día de la Cultura en la UDA.

70 % En Bogotá, la cultura ciudadana redujo los homicidios cerca del 70 %. Apostar por la cultura da resultados reales: no es discurso, es evidencia.

05

VISIÓN ESTRATÉGICA · LOS CUATRO EJES DE TRABAJO (2027-2032)

Cuatro ejes de trabajo sobre una base esencial

La propuesta se organiza en cuatro ejes de trabajo dentro de un modelo de comunidad sostenible y multidimensional. Los cuatro ejes se apoyan sobre una base esencial, que funciona como eje transversal: el talento humano y la cultura universitaria.

01

Gestión y Gobernanza

Democracia interna, transparencia y participación en cada decisión; una universidad con rostro social, compromiso ético y sostenibilidad multidimensional (ambiental, social, económica, humana y académica).

02

Gestión Académica y Administrativa

Revisión de carreras y mallas actualizadas (nuevas tecnologías del aprendizaje e IA), carrera docente y administrativa basada en méritos, condiciones de trabajo dignas y estabilidad laboral. Se pondrá a discusión el modelo de colegiatura: la UDA como ascensor social, con pensión diferenciada.

03

Investigación y Vinculación

Investigación con impacto social real; incentivos, apoyos y fondos concursables (redes de investigación y estudiantes en la investigación); fortalecimiento de la vinculación, los laboratorios y las aulas.

04

Transformación Digital

Procesos modernos, formación virtual e híbrida de posgrado, un Departamento de Formación Virtual y posicionamiento nacional.

Base transversal · **Talento humano y cultura universitaria**

EJE 1 · 2027–2032

01

GESTIÓN Y GOBERNANZA DEMOCRÁTICA

Democracia, transparencia y participación en cada decisión institucional.

Silla Vacía UDA

Mecanismo permanente de participación universitaria. Toda decisión relevante pasa por el escrutinio abierto de la comunidad universitaria.

Simplificación Normativa

Reforma, actualización y derogación de las normas que restringen el debate, la participación y la transparencia (estatutos, normas y reglamentos de la UDA).

Unidad de Planificación

Equipo técnico con indicadores de gestión, tablero de control y evaluación sostenida. Revisión de perfiles y tareas del personal administrativo, con garantía de estabilidad y para potenciar sus capacidades.

Comisión de Contratación Permanente

Equipo técnico e independiente encargado de la veeduría de cada proceso de contratación: personal, bienes y servicios.

Transparencia Institucional

Publicación continua de presupuesto, contratos y resoluciones. Rendición de cuentas real.

Uso de Bienes Institucionales por parte de las Autoridades

Regular el uso de los bienes de la universidad por parte de las autoridades, para que se destinen solo a fines institucionales.

Becas Estudiantiles

Ampliación y fortalecimiento del sistema de becas. Movilidad estudiantil con apoyos reales para alcanzar una igualdad material. Restitución de becas para representantes estudiantiles, como incentivo institucional a la participación democrática.

Defensoría del Estudiante

Órgano interno independiente que protege los derechos estudiantiles frente a las decisiones institucionales.

EJE 2 · 2027-2032

02

GESTIÓN ACADÉMICA, TALENTO DOCENTE-ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES

Calidad, mérito y formación de excelencia.

Concurso de Méritos y Oposición / Evaluación Real a Directivos

Procesos transparentes y ordenados de ingreso a la docencia, con un plan de vinculación ordenada y sistemática de docentes. Autoridades en evaluación constante (decanos, directores de escuela y directivos).

Revisión Curricular y de Carreras Permanente

Comisiones mixtas (docentes, estudiantes, egresados y sector productivo) revisan y actualizan las mallas de forma continua. Revisión integral de las carreras ofertadas con planificación sostenible (IA y nuevas tecnologías). Flexibilidad con rigurosidad en las semanas de clase, los procesos de titulación y las materias transversales (por ejemplo, ética aplicada o educación e IA).

Incentivos Reales a Docentes y Estudiantes

Escalafón, capacitación y reconocimiento económico permanente ligados a desempeño verificable y resultados, con revisión del pago por hora clase en pregrado y posgrado. Estabilidad para el personal docente permanente, administrativo y trabajadores, con progresividad de derechos. Apoyo económico real para congresos, seminarios y conferencias de docentes, estudiantes y administrativos.

Posgrados Conectados al Futuro

Maestrías y especializaciones vinculadas a sectores productivos reales y a la demanda laboral regional y nacional, con énfasis en IA y tecnología. Programas de formación virtual a cargo de un Departamento de Formación Virtual UDA.

Aulas Modulares e Interdisciplinares / Cubículos para Investigadores

Espacios reconfigurables para clase, taller o seminario, sin fronteras físicas entre carreras. Cubículos para investigadores de tiempo completo.

Movilidad Académica e Inclusión

Convenios de movilidad académica nacional e internacional con apoyos económicos reales. Programa MiUDA reforzado con becas y apoyo psicosocial permanente. Fortalecimiento de los espacios de vinculación: Consultorio Jurídico, Asesoría Contable y una relación más intensa, efectiva y práctica entre la Facultad de Medicina y el Hospital.

EJE 2 · OFERTA ACADÉMICA

NUEVAS CARRERAS Y OFERTA ACADÉMICA AMPLIADA

¿Por qué ampliar y actualizar la oferta académica? Porque necesitamos carreras con demanda social, pertinencia y proyección de futuro. Ampliar la oferta es cumplir nuestra promesa de formación integral: profesionales más críticos y completos. Esa integralidad es la que nos vuelve competitivos frente a nuestros pares.

Nuevas Carreras

Carreras con criterios sostenibles y competitivos, por ejemplo: Ciencias Políticas, Enfermería, Análisis de Datos, Ciberseguridad y nuevas tecnologías, y carreras en diseño, arte y afines.

Fortalecimiento de Carreras Existentes

Fortalecer y actualizar las carreras que ya son fortaleza de la UDA, con mallas al día complementadas con nuevas tecnologías, y recuperar la calidad académica con los mejores docentes (carreras sociales en tiempos de IA).

Título de Grado + Minor

Opción de obtener el título de grado junto con un minor: una formación integral real, con profesionales más versátiles y con una segunda mirada, aprovechando la oferta docente que ya existe.

> ***"La pregunta central sigue siendo cómo custodiar la inteligencia humana frente a la IA: ese es el reto de la UDA."***

EJE 3 · 2027-2032

03

INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN REAL

Ciencia con impacto productivo y visibilidad.

Investigación con Pertinencia e Implementación Tecnológica

Cada línea de investigación se ancla a un sector real: tecnología, turismo, salud, entre otros. Vinculación con la investigación desde la carrera, con equipos, materiales y laboratorios equipados, en una UDA sostenible con visión multidimensional.

Fondos Concursables Específicos e Incentivos a Investigadores

Fondos concursables para investigación y publicación, y un plan de incentivos para los investigadores. Estímulo y apoyo a la formación doctoral de docentes, personal administrativo y trabajadores, con cursos pertinentes a cada área.

Semillero de Innovación a la Investigación

Espacio conjunto donde estudiantes y docentes desarrollan proyectos de investigación y emprendimiento científico.

Movilidad y Redes de Investigación

Convenios institucionales con redes nacionales e internacionales, con una meta progresiva de publicaciones por facultad e incentivos asociados.

Portal de Visibilización Científica y Publicaciones

Plataforma pública que conecta a la comunidad con la producción científica de la UDA en tiempo real: investigación accesible y de impacto verificable. Incluye fortalecer, diversificar y modernizar el Departamento de Publicaciones UDA, con apoyo constante.

EJE 4 · 2027-2032

04

TRANSFORMACIÓN DIGITAL E IMPACTO SOCIAL

Modernización, posicionamiento y rostro social.

Digitalización de Procesos

Sistema integrado de gestión para matrículas, pagos, trámites y recursos humanos, con migración progresiva a procesos sin papel.

Educación Híbrida y Virtual

¿Cómo formar personas con sentido crítico en tiempos de IA? Con un modelo de gestión e innovación: un Departamento de Formación Virtual UDA y una oferta académica virtual de posgrado de calidad en expansión permanente.

Aval Académico Externo

La UDA certifica programas de educación continua de terceros que cumplan sus estándares, lo que diversifica los ingresos y fortalece su rostro social.

Rostro Social / MiUDA

La UDA presente en la comunidad (alimentos, diseño, arte y cultura). Refuerzo del Departamento MiUDA: becas para estudiantes vulnerables y deportistas, apoyo psicológico permanente y voluntariado activo. Un departamento médico y de atención psicológica más robusto.

Posicionamiento Estratégico, Académico y Ambiental

Presencia sostenida en rankings nacionales, redes académicas y espacios de decisión de política pública. Sostenibilidad ambiental en la UDA mediante proyectos de energías renovables y eficiencia energética.

Diversificación de Ingresos

Reducir la dependencia de las matrículas con nuevas fuentes: fondos, convenios, certificaciones y servicios. Se pondrá a discusión el modelo de colegiatura diferenciada.

06

COMUNIDAD EDUCATIVA UDA

CEIAP y Unidad Educativa Asunción

El compromiso con la comunidad educativa de la UDA se extiende al CEIAP y a la Unidad Educativa Asunción, con estas propuestas:

- ✓ Estabilidad laboral y condiciones de trabajo dignas.
- ✓ Programas de capacitación docente permanente.
- ✓ Espacios de comunicación y diálogo permanente con la Universidad.
- ✓ Promoción del bachillerato internacional.
- ✓ Mejoramiento de la infraestructura tecnológica.
- ✓ Educación integral en la diversidad.
- ✓ Procesos transparentes de acceso a la educación.

CONCLUSIÓN

Ninguna universidad se transforma por decreto.

Se transforma cuando quienes la habitan —docentes, estudiantes, personal administrativo y trabajadores—, recuperan la palabra y el derecho a decidir sobre su propio destino.

Esta propuesta no ofrece una universidad distinta con apenas unas pocas líneas, sino una ruta de cinco años construida sobre lo que ya está a nuestro alcance: espacios de consulta abierta, comisiones mixtas, una silla vacía que se llena de voces, una defensoría que escucha antes de que sea tarde.

Es un plan realizable precisamente porque no depende de una sola autoridad, sino de una comunidad entera dispuesta a deliberar, corregir el rumbo cuando haga falta y sostener, entre todos, cada decisión.

La gobernanza democrática no es un ideal lejano ni una promesa de campaña: es un método de trabajo verificable año tras año, que convierte la participación y la democracia en una herramienta diaria y la transparencia en hábito institucional.

Volver a ser la Universidad del Azuay que soñamos —plural, crítica, con rostro social— no es tarea de unas pocas autoridades: es tarea de todos. Porque el liderazgo que necesitamos no emana desde arriba en un ejercicio vertical de decisión, sino que camina entre iguales, escucha antes de decidir y construye consensos donde antes solo hubo silencio. Todos somos UDA.

TODOS SOMOS UDA

La UDA ahora es de todos