



## TEMA ESTRATÉGICO 2

Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria

Insumo #6

### CONTENIDO

PRESENTACIÓN	1
DEFINICIÓN DEL TEMA ESTRATÉGICO	2
Árbol de factores	3
Subtemas estratégicos	5
Subtema 1: Ciclo de vida estudiantil	5
Subtema 2: Ciclo vida profesoral	7
Subtema 3: Ciclo de vida del personal administrativo	8
Alternativas para la construcción del Tema Estratégico	9
Posibles acciones de la Universidad para abordar el Tema Estratégico	16
APORTE DEL TEMA ESTRATÉGICO 2 A LA VISIÓN 2026	19
INTERSECCIONES DEL TEMA ESTRATÉGICO # 2 CON LOS OTROS TEMAS ESTRATÉGICOS	19
GLOSARIO DEL TEMA ESTRATÉGICO	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

### 1. PRESENTACIÓN

En el marco de la formulación del Plan de Desarrollo 2017-2026 de la Universidad de Antioquia, la estrategia de Mesas de Interlocución fue activada para abordar cada uno de los seis temas estratégicos definidos en las Bases Estratégicas aprobadas por el Consejo Superior el 27 de septiembre de 2016.

Este documento es el resultado del trabajo de la mesa 2, tema estratégico “Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria”, reunida los días miércoles desde las 9:00 am hasta las 12:00 m. Las intervenciones que cada participante hace en las mesas de interlocución son informadas y hacen parte de su contribución de acuerdo a sus temas de trabajo y a su experiencia acumulada. En cada



encuentro la moderación invita a los(as) participantes de la mesa 1) a exponer su acuerdo o no con lo contenido del insumo correspondiente a la sesión de la mesa y 2) a emprender el objetivo de la sesión de acuerdo al protocolo establecido para ello. Al finalizar cada encuentro, la moderación sintetiza y expone los acuerdos y desacuerdos (con su ruta de gestión), y presenta el propósito de la siguiente sesión.

## 2. DEFINICIÓN DEL TEMA ESTRATÉGICO

El bienestar universitario se concibe institucionalmente como un sistema de apoyo para el desarrollo y el acompañamiento de la experiencia universitaria en los diferentes estamentos<sup>1</sup>. En la medida que este horizonte de complementariedad se convierte en programas ofrecidos por parte del Sistema de Bienestar Universitario, tiende a fortalecer la integración de las acciones académicas y laborales con los proyectos de vida de los diferentes estamentos de la universidad. Esta oferta, a su vez, propende por fomentar los valores de convivencia, respeto, solidaridad, pertenencia a la vida institucional, entre otros objetivos específicos<sup>2</sup>, que permitan enriquecer la experiencia individual asociada a la construcción de comunidad universitaria.

En el Plan de Desarrollo 2006-2016, el tema estratégico 4 llamado Bienestar Universitario, tuvo como único objetivo estratégico “Mejorar la calidad de vida y fomentar la construcción de comunidad universitaria”. A partir de la información analizada en el Diagnóstico interno de las Bases Estratégicas 2017-2026 y en las intervenciones brindadas en la Mesa de Interlocución, se identificó la necesidad de comprender de manera integral y sistémica los ciclos de vida académica y laboral de los diferentes actores universitarios: estudiantes, profesores, y personal administrativo; e incluir dentro de esta integralidad y transferencia continua entre la institución y el sujeto, a los egresados y a las personas en retiro laboral<sup>3</sup>. Esto implica comprender los diversos procesos por los que atraviesa cada

---

<sup>1</sup> Sobre este tema, en el Estatuto General de la Universidad se escribe: “Cada uno de los miembros del personal universitario, en el ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor; el proceso dinámico que de ahí se genera, propicia interacciones en múltiples direcciones y en diversos campos posibles en la universidad, lo que ha de revertir en beneficios para un bienestar pleno e integral” (Universidad de Antioquia, Estatuto General, 1994, p. 38)

<sup>2</sup> Universidad de Antioquia, Acuerdo Superior 173 del 13 de Julio de 2000, p. 4.

<sup>3</sup> Para mayor detalle, ver Anexo 1 del documento.



sujeto en la institución (ingreso, permanencia y egreso), las actividades específicas con las que se articula en la comunidad universitaria, y el complemento entre proyectos de vida y proyecto laboral y académico.

Por este motivo, los asuntos aquí expresados no atañen exclusivamente al Sistema de Bienestar Universitario, sino que comprenden una responsabilidad compartida entre diferentes dependencias de la Universidad: Vicerrectoría de Docencia, Dirección de Desarrollo Institucional (Talento Humano, Arquitectura de Procesos), Vicerrectoría General y Secretaría General.

Los subtemas dentro de este tema estratégico, se refieren a esa complementariedad del ciclo de vida de los diferentes estamentos, teniendo en cuenta, sus actividades particulares (laborales o académicas) y las diferencias que corresponden a su quehacer en la Universidad (culturales, territoriales y contractuales).

## 2.1. Árbol de factores

La construcción del árbol de factores fue realizada durante las primeras cinco sesiones de la Mesa de Interlocución 2 en el mes de noviembre del año 2016. El proceso se fundamentó en una concertación entre los participantes, cuyo objetivo fue determinar los subtemas y factores necesarios para abordar las preocupaciones expresadas por la comunidad universitaria con relación al ciclo de vida de los diferentes estamentos<sup>4</sup>.

El ejercicio para determinar este árbol contó con varios procesos. Por una parte, los participantes depuraron aquellos factores en los cuales la Universidad no tiene injerencia directa y son regulados exclusivamente por otras instancias. Éste fue el caso del factor *Tabla salarial* en el subtema *ciclo de vida profesoral*.

Por otra parte, fueron agrupados diferentes factores de acuerdo a temáticas englobantes, y aquellos que eran subsidiarios, fueron incluidos como motivadores de factor. De esta forma, en el subtema *ciclo de vida profesoral* fueron agrupados en el factor *Desarrollo y permanencia profesoral* los factores *formación y capacitación*, *Reconocimientos* y *Plan de trabajo*.

---

<sup>4</sup> Para mayor detalle sobre el proceso de construcción del árbol de factores, ver Anexo 2 del documento.



También hubo agrupaciones para constituir una mejor relación entre los diferentes estamentos, buscando acercar diversos momentos de la vida estamentaria para generar una mejor interacción. Por ejemplo, los subtemas *Egresados, Jubilados y pensionados*, se asociaron a los subtemas *Ciclo de vida estudiantil, Ciclo de vida profesoral y Ciclo de vida de los empleados administrativos*.

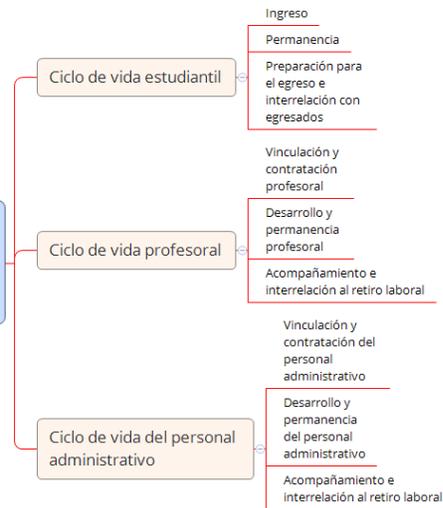
También hubo discusiones extensas sobre lo que significaba cada factor y cuáles eran los motivadores constitutivos del mismo. En estas listas de motivadores, los participantes brindaron enfoques específicos sobre algunos factores y enunciaron programas para abordar las problemáticas, los cuales fueron agrupados en diferentes escalas de profundización sobre cada factor.

Por último, durante todas las sesiones se presentaron depuraciones y claridades en las formas de nombrar los subtemas y los factores. De esta forma, por ejemplo, los participantes decidieron cambiar el nombre de *jubilados y pensionados* por *personas en retiro laboral*, ya que implica una ampliación del concepto jurídico que los rige, posibilitando determinar formas de acompañamiento en una población más extensa.

A continuación presentamos el árbol de factores definido en la Mesa 2.

**Figura 1. Árbol de factores Tema Estratégico 2**

**Mesa 2: Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria**



Fuente: Versión acordada en la sesión 5 del 30 de noviembre de 2016.

## 2.2. Subtemas estratégicos

### 2.2.1. Subtema 1: Ciclo de vida estudiantil

Este subtema comprende la articulación entre la Universidad con los aspirantes a la educación superior, los estudiantes y los egresados de la institución. Esta articulación busca contribuir a mejorar las competencias para el acceso entre los aspirantes, disminuir la deserción entre los estudiantes admitidos a partir de una serie de programas, y acoplar la oferta de programas de acuerdo al enfoque diferencial y territorial. A su vez, propende por aumentar la interrelación con los egresados, en un proceso de armonización y complementariedad entre las iniciativas de los egresados y las propuestas de la institución.

Los factores incluidos en este subtema son tres:

1. Ingreso (acceso-admisión): Es la articulación adelantada por la Universidad de



Antioquia en asocio con las instituciones y los sujetos partícipes en la educación primaria, secundaria, media y terciaria. Esta articulación entiende que el proceso trasciende hasta la matrícula del individuo que ingresa a la Universidad de Antioquia (donde tendrá un acompañamiento diferente). A su vez, tiene en cuenta los diferentes procesos requeridos para el ingreso y el reingreso, tanto de los aspirantes nacionales como internacionales (agilidad de procesos administrativos, recibimiento y acompañamiento, entre otros). El objetivo de esta articulación es mejorar las competencias entre los aspirantes, tanto las requeridas para aprobar el examen de admisión, como aquellas psicosociales y pedagógicas que potencien un mejor aprovechamiento de la experiencia universitaria, y orienten la opción vocacional en los participantes. Este mejoramiento en las competencias busca apoyar la excelencia académica del aspirante, y promover valores como la identidad y la pertenencia a la institución. Como condiciones, la articulación tiene en cuenta el enfoque territorial (reconociendo las características de los contextos donde se articula) y el enfoque diferencial.

2. **Permanencia:** Son las acciones institucionales que promueven la permanencia estudiantil y potencian la promoción de competencias académicas, pedagógicas, deportivas, humanísticas, artísticas, psicosociales, médicas y de autocuidado, que fortalecen la experiencia universitaria del individuo y favorecen la graduación oportuna. El objetivo de estas acciones es disminuir la deserción estudiantil (entendida como multicausal) y fomentar la formación integral y efectiva entre los estudiantes. Tiene como condiciones la comprensión de las particularidades poblacionales (género, cultura, enfoque territorial, espacio, situación socio-económica) y las del sujeto. A su vez, reconoce las diferencias para adelantar los procesos en las unidades académicas, buscando flexibilizar las acciones de acuerdo a particularidades presentadas por las unidades en los diferentes territorios.
3. **Egreso e interrelación con egresados:** Es el fomento de competencias y relacionamiento entre los estudiantes de semestres intermedios y los egresados, con las situaciones sociales, laborales, y empresariales, en las que van a participar o participan como profesionales. Este relacionamiento se promueve en diálogo y actualización constante, teniendo en cuenta el carácter de aprendizaje, tanto para la institución como para el estudiante o egresado, considerando como horizonte la



relación universidad-empresa-Estado-sociedad. Tiene como objetivo promover capacidades de articulación en los desarrollos profesionales, resaltando y promocionando la identidad del egresado de la Universidad de Antioquia, e impulsando la retroalimentación del conocimiento y la experiencia entre la institución y el sujeto.

### 2.2.2. Subtema 2: Ciclo vida profesoral

En este subtema se trabajan las formas por medio de las cuales la Universidad sostiene relaciones laborales con los profesores de la institución, reconociendo la complementariedad entre las necesidades de personal profesoral capacitado en diferentes competencias académicas y las capacidades financieras de la Universidad. Estas relaciones laborales abarcan los diferentes tipos contractuales por medio de los cuales la Universidad genera un vínculo jurídico con el sujeto.

Estas formas de relación encierran componentes de reconocimiento a la labor, fomento a las capacidades entre el estamento, infraestructura para el desarrollo docente, y acompañamiento al retiro laboral, en la búsqueda por complementar los proyectos de vida del profesor y los requerimientos laborales de la institución.

Los factores comprendidos en este subtema son los siguientes:

1. Vinculación y contratación profesoral: Se comprende como los procesos y las formas contractuales de las personas que ingresan a la labor profesoral en la Universidad de Antioquia, teniendo en cuenta las diferencias contractuales, las formas de acceder a diferentes tipos contractuales, y la inducción a la vida universitaria de los profesores. Tiene por objetivo reconocer las necesidades de personal docente al momento de ingreso a la institución (tanto en número como en capacidades y actitudes académicas y sociales propias de la labor), las formas de ejercer los tres ejes misionales y el adelanto institucional de estrategias para relacionar los requerimientos de la Universidad con las expectativas profesionales y las aspiraciones de vida de los profesores.
2. Desarrollo y permanencia profesoral: Es el fomento de competencias (proceso



docente-educativo, aprendizaje y perfeccionamiento de segunda lengua, enseñanza a población con capacidades diversas, comisiones educativas, pasantías), el reconocimiento de logros académicos y profesionales, y los estímulos y retribuciones de todo el cuerpo profesoral (teniendo en cuenta las diferencias contractuales), desarrolladas para potenciar los tres ejes misionales de la institución (investigación-docencia-extensión) en igualdad de reconocimiento, y en armonía con los proyectos de vida, en beneficio de la comunidad académica. El objetivo de este factor es reconocer las actividades efectuadas por los profesores, y potenciar las actitudes y capacidades del cuerpo docente, promoviendo un adecuado clima organizacional y un trabajo transdisciplinar como fundamento para enriquecer el sentido de comunidad universitaria.

3. Acompañamiento e interrelación al retiro laboral: Se entiende como el proceso de acompañamiento a los profesores próximos al retiro laboral y a los que se encuentran en retiro laboral, comprendiendo la formación en este periodo de la vida, promoviendo el intercambio generacional y las nuevas articulaciones con la institución. El objetivo es fomentar un relevo generacional que reconozca el saber acumulado de los profesores y que los vincule como actores especiales de la experiencia universitaria, tanto en los espacios de toma de decisiones académicas, como en actividades culturales y deportivas de la Universidad.

### 2.2.3. Subtema 3: Ciclo de vida del personal administrativo

En este subtema se trabajan las formas por medio de las cuales la Universidad sostiene relaciones laborales con los empleados administrativos de la institución, admitiendo las necesidades de personal para adelantar las diversas labores administrativas, las capacidades financieras de la institución y la actualización constante de saber entre los empleados. Estas relaciones laborales abarcan los diferentes tipos contractuales con los que la Universidad genera un vínculo legal con el sujeto.

Estas formas de relación encierran componentes de remuneración y valoración salarial, mecanismos de reconocimiento a la labor, fomento a las capacidades para el desempeño profesional, y acompañamiento al retiro laboral, en la búsqueda por complementar los proyectos de vida del empleado administrativo y los requerimientos laborales por parte de



la institución.

Los factores que incluye este subtema son los siguientes:

1. Vinculación y contratación del personal administrativo: Se comprende como los procesos y las formas contractuales de las personas que ingresan como empleados administrativos en la Universidad de Antioquia, teniendo en cuenta las diferencias contractuales, las formas de acceder a diferentes tipos contractuales y la inducción a la vida universitaria del personal administrativo. Tiene por objetivo reconocer las necesidades de personal administrativo al momento de ingreso a la institución (tanto en número como en capacidades y actitudes académicas y sociales propias de la labor) y la remuneración económica de enganche.
2. Desarrollo y permanencia del personal administrativo: Es el fomento de competencias, el reconocimiento de logros académicos y profesionales, y los estímulos y retribuciones de todos los empleados administrativos (teniendo en cuenta las diferencias contractuales), desarrolladas para apoyar administrativamente los ejes misionales de la Universidad de Antioquia, en armonía con los proyectos de vida y en beneficio de la comunidad universitaria. El objetivo de este factor es reconocer las actividades efectuadas por los empleados administrativos y potenciar las actitudes y capacidades del cuerpo, promoviendo un adecuado clima organizacional y un trabajo sin sobrecarga laboral.
3. Acompañamiento e interrelación al retiro laboral: Se entiende como el proceso de acompañamiento a los empleados administrativos próximos al retiro laboral y a los que se encuentran en retiro laboral, comprendiendo la formación en este periodo de la vida, promoviendo el intercambio generacional y las nuevas articulaciones con la institución. El objetivo es fomentar un relevo generacional que reconozca el saber acumulado de los empleados administrativos y que los vincule en actividades culturales y deportivas de la Universidad.

### 2.3. Alternativas para la construcción del Tema Estratégico

**Tabla # 1. Alternativas para la construcción de escenarios.**

MESA	SUBTEMA	FACTOR	TENDENCIAL	OPTIMISTA	PESIMISTA	OTROS
2	Ciclo de vida estudiantil	Ingreso	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La educación precedente es trabajada por unidades académicas, sin un horizonte sistémico (tipos de cursos ofrecidos, metodologías de trabajo), general (depende de convenios con la gobernación y las alcaldías municipales; o de apuestas en territorios específicos) y con dificultad para que las instituciones educativas de básica, secundaria y media se articulen.</li> <li>-Los cinco momentos para el acceso a la educación superior (compra de pin, inscripción, presentación de examen de admisión, admisión, y matrícula), no permiten en forma general ni específica, reconocer cómo apoyar la permanencia y la calidad del aspirante.</li> <li>-La caracterización educativa, social y vocacional realizada por la Universidad al momento de la admisión, no permite orientar a los aspirantes en los programas académicos y en los servicios complementarios.</li> <li>-La orientación vocacional de los aspirantes realizada por la Universidad (oferta de programas a instituciones educativas), no evidencia un horizonte general y responde a las particularidades de cada unidad académica.</li> </ul>	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La educación precedente es trabajada por unidades académicas, con elementos pedagógicos y metodológicos en constante reflexión, general (depende de convenios de convenios con la gobernación y las alcaldías municipales; o de apuestas en territorios específicos.) y con una excelente articulación con las instituciones educativas de básica, secundaria y media.</li> <li>-Los cinco momentos para el acceso a la educación superior (compra de pin, inscripción, presentación de examen de admisión, admisión y matrícula), permiten en forma general y específica (grupos poblacionales, estudiantes extranjeros), reconocer cómo apoyar la permanencia y calidad del aspirante.</li> <li>-La caracterización educativa, social y vocacional realizada por la Universidad al momento de la admisión, permite orientar a los aspirantes en los programas académicos y en los servicios complementarios.</li> <li>-La orientación vocacional de los aspirantes (oferta de programas a instituciones educativas) es una directriz general de la Universidad y permite desarrollos autónomos en las unidades académicas.</li> </ul>	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La educación precedente es trabajada por unidades académicas, sin un horizonte sistémico (tipos de cursos ofrecidos, metodologías de trabajo), en ciertos lugares (no se renovaron o desaparecieron los convenios con algunas alcaldías municipales, y se acortan los convenios con la gobernación; las apuestas en territorios específicos se contraen por falta de recursos) y con dificultad para que las instituciones de educación de básica, secundaria y media se articulen.</li> <li>-Los cinco momentos para el acceso a la educación superior (compra de pin, inscripción, presentación de examen de admisión, admisión, y matrícula), no permiten en forma general ni específica, reconocer cómo apoyar la permanencia y la calidad del aspirante. Al tiempo que decrece el interés por inscribirse en ciertos programas, lo que termina rebajando las condiciones en puntaje para la admisión.</li> <li>-La caracterización educativa, social y vocacional realizada por la Universidad al momento de la admisión, no permite orientar a los aspirantes en los programas académicos y en los servicios complementarios.</li> <li>-La orientación vocacional de los aspirantes realizada por la Universidad (oferta de programas a instituciones educativas), no evidencia un horizonte general y responde a las particularidades de cada</li> </ul>	



## PLAN DE DESARROLLO 2017 2026

					unidad académica.	
2	Ciclo de vida estudiantil	Permanencia	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La oferta de Bienestar estudiantil responde, por medio de programas y servicios y de manera general, a unas directrices para complementar y apoyar la permanencia y la calidad estudiantil (pero la permanencia y la calidad no son atribuibles exclusivamente a la oferta de Bienestar estudiantil)</li> <li>-Los espacios físicos son insuficientes para el desarrollo pleno de las labores académicas estudiantiles.</li> <li>-La integralidad en la formación de los estudiantes (acompañamiento psicoorientador, deportivo, cultural, humanístico, político, entre otros) responde a intereses de los sujetos y apuestas específicas en las unidades académicas.</li> <li>-La oferta del Sistema de Bienestar Universitario es genérica para todos los grupos poblacionales.</li> <li>-El proceso de enseñanza-aprendizaje, le dificulta integrarse a las acciones por fuera del aula.</li> <li>-Hay restricciones de tipo administrativo para la movilidad interna y externa.</li> <li>-El semestre cero, el acompañamiento vocacional y el proceso académico del estudiante, son acompañados en forma general por el Sistema de Bienestar Universitario y continuados en forma opcional por las unidades académicas</li> </ul>	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La oferta de Bienestar estudiantil responde, por medio de programas y servicios enfocados a grupos poblacionales con enfoque territorial, a unas directrices para complementar y apoyar la permanencia y la calidad estudiantil (pero la permanencia y la calidad no son atribuibles exclusivamente a la oferta de Bienestar estudiantil).</li> <li>-Los espacios físicos son insuficientes para el desarrollo pleno de las labores académicas estudiantiles, pero han aumentado significativamente y se han implementado mecanismos tecnológicos para subsanar las dificultades en infraestructura.</li> <li>-La integralidad en la formación de los estudiantes (acompañamiento psicoorientador, deportivo, cultural, humanístico, político, académico, entre otros) responde a programas de acompañamiento obligatorios para los estudiantes, determinados por las diferentes dificultades en las unidades académicas (las cuales consultan entre las otras unidades académicas por soluciones de corto, mediano, y largo plazo).</li> <li>-La oferta del Sistema de Bienestar Universitario responde a las necesidades evidenciadas y analizadas en los grupos poblacionales y en las regiones.</li> </ul>	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La oferta de Bienestar estudiantil se reduce presupuestalmente, afectando la cantidad de público impactado.</li> <li>-Los espacios físicos son insuficientes para el desarrollo pleno de las labores académicas estudiantiles.</li> <li>-La integralidad en la formación de los estudiantes (acompañamiento psicoorientador, deportivo, cultural, humanístico, político) responde a intereses de los sujetos y apuestas específicas en las unidades académicas, reducidas por falta de recursos.</li> <li>-La oferta del Sistema de Bienestar Universitario es genérica para todos los grupos poblacionales.</li> <li>-El proceso de enseñanza-aprendizaje, no se articula con acciones por fuera del aula.</li> <li>-Hay restricciones de tipo administrativo y financieros para la movilidad interna y externa.</li> <li>-El semestre cero, el acompañamiento vocacional y el proceso académico del estudiante, son acompañados en forma general por el Sistema de Bienestar Universitario y de forma opcional por las unidades académicas.</li> </ul>	

				<p>-El proceso de enseñanza-aprendizaje está integrado a acciones fuera del aula.</p> <p>-Hay un mayor fomento administrativo para la movilidad interna y externa.</p> <p>-El semestre cero, el acompañamiento vocacional y el proceso académico del estudiante, son acompañados en forma específica (grupos poblacionales) por el Sistema de Bienestar Universitario, quien orienta a las unidades académicas para continuar con la orientación individual .</p>		
2	Ciclo de vida estudiantil	Preparación para el egreso e interrelación con egresados	<p>En el 2026:</p> <p>-En algunas unidades académicas las prácticas logran la articulación universidad-empresa-Estado-sociedad.</p> <p>-En algunas unidades académicas la preparación para el egreso contribuye a la adaptación laboral.</p> <p>-La Universidad no cuenta con una relación generalizada con los egresados.</p>	<p>En el 2026:</p> <p>-En todas las unidades académicas las prácticas logran la articulación universidad-empresa-Estado-sociedad.</p> <p>-En todas las unidades académicas la preparación para el egreso es obligatoria y contribuye a la adaptación laboral.</p> <p>-La Universidad cuenta con una interrelación con los egresados, en la cual, ambos actores participan de procesos políticos, formativos, y académicos.</p>	<p>En el 2026:</p> <p>-En algunas unidades académicas las prácticas logran la articulación universidad-empresa-Estado y en otras se privilegia la articulación universidad-Estado-sociedad. Sin embargo, se dificulta la vinculación de los cuatro elementos.</p> <p>-En algunas unidades académicas la preparación para el egreso contribuye a la adaptación laboral.</p> <p>-La Universidad no cuenta con una relación generalizada con los egresados.</p>	
2	Ciclo de vida profesoral	Vinculación y contratación profesoral	<p>En el 2026:</p> <p>-La contratación de profesores de cátedra sigue en aumento para atender labores de docencia en pregrados y posgrados (proporción: 80% de cátedra - 20% de planta)</p> <p>-La convocatoria pública de méritos es la directriz para la contratación de profesores ETC.</p> <p>-El proceso de inducción a los profesores está direccionado por las</p>	<p>En el 2026:</p> <p>-La contratación de profesores de cátedra ha decrecido para atender labores de docencia en pregrados y posgrados (proporción: 60% de cátedra - 20% de planta)</p> <p>La contratación de profesores de cátedra permanece, pero ha disminuido la cantidad para optar por otras formas contractuales, en función de atender los</p>	<p>En el 2026:</p> <p>-La contratación de profesores de cátedra sigue en aumento para atender labores de docencia en pregrados y posgrados (proporción: 90% de cátedra - 10% de planta).</p> <p>-La convocatoria pública de méritos es la directriz para la contratación de profesores ETC.</p> <p>-El proceso de inducción a los profesores está direccionado por las</p>	<p>En el 2026:</p> <p>-Existen otras formas de vinculación contractual limitada a un número de horas semanales de clase y cuya labor se hace por la duración de la labor contratada aparte de la cátedra, que ofrece períodos más extensos de contratación (proporción: 30% de</p>

			<p>unidades académicas.</p> <p>ejes misionales.</p> <p>-La convocatoria pública de méritos es la directriz para la contratación de profesores ETC, pero se rediseña para valorar otras competencias como la experiencia docente y las calificaciones estudiantiles sobre el desempeño profesoral..</p> <p>-El proceso de inducción a los profesores está direccionado por el Sistema Universitario de Docencia, en compañía de las unidades académicas.</p>	<p>unidades académicas.</p> <p>cátedra - 40% con otras formas contractuales - 30% de planta).</p> <p>-Hay un programa capacitación a los profesores de cátedra que los hace competitivos para participar en la convocatoria pública de méritos.</p>	
2	Ciclo de vida profesoral	Desarrollo y permanencia profesoral	<p>En el 2026:</p> <p>-Es limitada la participación y el reconocimiento de los profesores de cátedra en los tres ejes misionales.</p> <p>-La asignación de estímulos a los profesores está vinculada a la investigación y a los tipos contractuales.</p> <p>-Los espacios físicos de la Universidad son limitados para las labores de investigación-docencia-extensión de los profesores.</p> <p>-La cualificación y la movilidad profesoral está enfocada en la investigación y se limita por los tipos contractuales.</p> <p>-Las acciones institucionales para el mejoramiento del clima organizacional se continúan realizando entre los profesores, pero temas como la infraestructura insuficiente y la valoración diferencial en el estamento, dificultan el mejoramiento del clima en el estamento.</p>	<p>En el 2026:</p> <p>-Es complementaria y reconocida la participación de los profesores de cátedra en los tres ejes misionales.</p> <p>-La asignación de estímulos a los profesores está vinculada a la extensión, docencia e investigación y a los tipos contractuales.</p> <p>-Los espacios físicos de la Universidad son limitados para las labores de investigación-docencia-extensión de los profesores, pero ha aumentado la planta física, y se estimula la labor profesoral por medios digitales.</p> <p>-La cualificación y la movilidad profesoral está enfocada en la investigación-extensión-docencia y se limita por los tipos contractuales.</p> <p>-Las acciones institucionales para el mejoramiento del clima organizacional han aumentado en número y eficacia, dado el aumento en la infraestructura y la valoración de otras actividades profesorales.</p>	<p>En el 2026:</p> <p>-La asignación de estímulos sólo se da en forma vitalicia por la titulación y los años de experiencia. En los casos de investigación, los estímulos se retribuyen una sola vez.</p>

**Comentado [1]:** +mesa2.pdi@udea.edu.co yo entiendo que hay un proceso de inducción general de la U (algo que se llamaba vivamos la U... y luego si hay un tutor en la dependencia)... precisar?

**Comentado [2]:** Solicitaré reunión para clarificar el tema.

**Comentado [3]:** +mesa2.pdi@udea.edu.co esto se asume como un efecto negativo del aumento de cobertura?

**Comentado [4]:** Voy a reformular...

2	Ciclo de vida profesoral	Acompañamiento e interrelación al retiro laboral	En el 2026: -Es limitado el acompañamiento integral al retiro laboral de los profesores tanto vinculados como de cátedra (formación jurídica, psicoorientación, relevo generacional, emprendimiento, adaptación a los cambios físico-biológico-mental-emocional) -La aplicación de los artículos 101 y 102 del Estatuto General, es realizado en ciertas ocasiones.	En el 2026: -Es generalizado el acompañamiento integral al retiro laboral de los profesores, tanto vinculados como de cátedra (formación jurídica, psicoorientación, relevo generacional, emprendimiento, adaptación a los cambios físico-biológico-mental-emocional) y es realizado por el Sistema de Bienestar Universitario y el Sistema Universitario de Docencia. -La aplicación de los artículos 101 y 102 del Estatuto General, es realizada más extensivamente.	NA	
2	Ciclo de vida del personal administrativo	Vinculación y contratación del personal administrativo	En el 2026: -La contratación de personal administrativo por provisionalidad, sigue en aumento para responder a los procesos de gestión administrativa. -La remuneración y los servicios diferenciados de acuerdo al tipo de contratación, ofrecen un bajo salario para el enganche laboral y pocos servicios complementarios, en comparación con otras Universidades. -La asignación de actividades y la cantidad del personal administrativo, no se corresponden con las demandas de los procesos y la gestión administrativa. -El proceso de inducción al personal administrativo no aporta a la adaptación y el reconocimiento de las labores asignadas.	En el 2026: -La contratación de personal administrativo por prestación de servicios se combina con convocatorias internas para vincular empleados con otros tipos contractuales, para responder a los procesos de gestión administrativa. - La remuneración y los servicios diferenciados de acuerdo al tipo de contratación, ofrecen salarios competitivos para el enganche laboral y servicios complementarios, en comparación con otras Universidades. -La asignación de actividades y la cantidad del personal administrativo, se corresponden con las demandas de los procesos y la gestión administrativa. -El proceso de inducción al personal administrativo facilita la adaptación y el reconocimiento de las	NA	

**Comentado [5]:** +mesa2.pdi@udea.edu.co no es por la cís o temporal? prestación de servicios directamente para labores administrativas creo que no se hace mucho por las implicaciones de lo del horario, subordinación, etc. Precisar.

**Comentado [6]:** Voy a clarificar, porque la CIS es el contratante, pero el tipo de contrato es provisional. Indagaré al respecto.



PLAN DE DESARROLLO  
2017 2026

				labores asignadas.		
2	Ciclo de vida del personal administrativo	Desarrollo y permanencia del personal administrativo	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La asignación de estímulos al personal administrativo es insuficiente para el reconocimiento de las actividades laborales, en comparación con el mercado laboral.</li> <li>-Los espacios físicos y los insumos informáticos de trabajo son limitados para las labores administrativas.</li> <li>-La cualificación y la movilidad del personal administrativo está limitada por los tipos de contratación y por la falta de reconocimiento del aprendizaje y la experiencia.</li> <li>-Continúan las acciones para mejorar el clima organizacional entre los empleados administrativos, pero existen dificultades por aspectos como la infraestructura, la remuneración, el reconocimiento en el aprendizaje, la experiencia, y la carga laboral.</li> </ul>	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La asignación de estímulos al personal administrativo es suficiente para el reconocimiento de las actividades laborales, en comparación con el mercado laboral.</li> <li>-Los espacios físicos y los insumos informáticos de trabajo están acoplados a las necesidades de las labores administrativas.</li> <li>-La cualificación y la movilidad del personal administrativo está limitada por los tipos de contratación, pero hay un reconocimiento en estímulos, por el aprendizaje continuo y la experiencia acumulada.</li> <li>-Aumentan las acciones para mejorar el clima organizacional, las cuales tienen un mayor impacto por el mejoramiento de aspectos contractuales y salariales entre los empleados administrativos.</li> </ul>	NA	
2	Ciclo de vida del personal administrativo	Acompañamiento e interrelación al retiro laboral	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Es limitado el acompañamiento integral al retiro laboral del personal administrativo (formación jurídica, psicoorientación, relevo generacional, emprendimiento, adaptación a los cambios físico-biológico-mental-emocional).</li> <li>-La aplicación de los artículos 101 y 102 del Estatuto General, es realizado en ciertas ocasiones.</li> </ul>	<p>En el 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Es generalizado el acompañamiento integral al retiro laboral de los empleados administrativos (formación jurídica, psicoorientación, relevo generacional, emprendimiento, adaptación a los cambios físico-biológico-mental-emocional).</li> <li>-La aplicación de los artículos 101 y 102 del Estatuto General, es realizada extensivamente.</li> </ul>	NA	

Fuente: Construcción del equipo técnico como insumo para la Mesa (enero 2017).



## 2.4. Posibles acciones de la Universidad para abordar el Tema Estratégico

Durante las diferentes sesiones de la Mesa de interlocución 2, los participantes expresaron motivadores para cada factor. Algunas de estas menciones se refieren a acciones específicas. El listado de acciones por factor es el siguiente:

**Tabla # 2. Acciones, programas o proyectos enunciados con relación al TE 5.**

Factor	Indicaciones y acciones generales y específicas	Observaciones
Ingreso (acceso-admisión)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incluir las dependencias que trabajan el tema de la educación precedente y el examen de admisión.</li> <li>Ofertar los programas de la Universidad de Antioquia y observar los entornos en los cuales se está ofreciendo el programa de pregrado y posgrado.</li> <li>Ciclos propedéuticos (M1. "Hemos sugerido que en regiones podamos hacer un examen clasificatorio, en el cual los 50 cupos que tengamos por programa recibamos los 50 mejores puntajes y que hagamos ese programa que llamamos nivel cero para que podamos mejorar la admisión y los recursos estarían mejor utilizados, tendríamos un costo social más bajo, estaríamos entregando más profesionales en la región").</li> <li>Acompañamiento a los estudiantes y profesores de la educación secundaria (M1. "Yo lanzó dos propuestas, que aquí se incluyen las formas de acompañamiento que hace la universidad a la educación secundaria, esto puede desbordar la capacidad de la universidad, pero se puede pensar como la universidad dentro de sus capacidades puede acompañar la educación secundaria más allá del programa de ingreso o de inducción a la vida universitaria PIVU").</li> <li>Reformular los criterios de selección para los aspirantes dentro del examen de admisión (M1. "Se me escapa también criterios de selección de aspirantes nuevos, la admisión también es objeto de reflexión en la mesa 2, no es competencia de esta mesa, que procesos estamos pensando para el ingreso de estudiantes sobre todo de pregrado en la universidad, es una reflexión que se está haciendo sobre estudiantes, ¿Cómo nos llegan? ¿Cuál es vínculo que tiene que establecer la universidad para y con la educación media? ¿Qué hacemos ahí?, ¿Cómo mejoramos?, ¿Cómo apoyamos?, ¿Cómo garantizamos que el estudiante que ingresa a la universidad tenga mejores condiciones y mejores niveles de formación para que permanezca en la universidad? entonces ese asunto de los criterios de selección de aspirantes nuevos en pregrado es una categoría que está trabajando la mesa 2").</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Se planteó la creación del Sistema Universitario de Docencia para incluir todos los temas de profesores y estudiantes.</li> </ol>



	<p>6. Caracterización de estudiantes desde la mirada de los jóvenes, identificación de las demandas de los mismos frente a la oferta académica, seguimiento a la formación de la básica secundaria buscando entenderlos como posibles interesados.</p> <p>7. Generar relaciones más estrechas con los colegios y los entornos en los cuales se encuentran las instituciones educativas de los aspirantes.</p>	
<p>Permanencia</p>	<p>1. Internacionalización de los programas de pregrado y posgrado (M1. "Tenemos que cruzar la investigación y la internacionalización tanto en pregrado como en posgrado").</p> <p>2. Ciclos propedéuticos para nivelación de los admitidos, teniendo en cuenta las particularidades de las unidades académicas (M1. "Lo segundo que propongo va en la línea de lo que plantea el director de la sede occidente (Jorge Gallego, sesión 5) y es... si nosotros hacemos un esfuerzo en el rediseño de los currículos para incluir en la promoción del pregrado unas asignaturas de formación propedéutica que nivelen al estudiante cuando llega, podremos tener más éxito en cuanto a la permanencia y la graduación del estudiante en pregrado". M1. "Propusimos ciclos propedéuticos en la segunda sesión y esa se descartó en la reunión de delegados de la mesa, pero me parece que es ahí donde se tiene que centrar la discusión sobre este tema de admisión, no como ciclos propedéuticos sino en el sentido de que no sólo nos preguntemos por el instrumento por el que ingresa un estudiante a la universidad, sino que el estudiante no sufra las consecuencias de venir con unas falencias en la educación básica y media que no son culpa de él, como hacemos aquí para superar esas falencias y nivelar al estudiante").</p> <p>3. Acompañamiento y orientación vocacional a los estudiantes admitidos por medio de tutorías (M1. "Yo voy en completa consonancia con lo que dice el compañero, la responsabilidad universitaria no cesa en admisión, nosotros tenemos una responsabilidad social con la formación secundaria, y hay experiencias exitosas [...] De igual manera no aparece ¿Cuáles van a hacer las estrategias que tiene la universidad para aquellos estudiantes que están incluidos en el proyecto de inclusión? porque todos los días es un reto más grande, entonces no se puede ligar en el proceso de estudiantes porque tienen las mismas posibilidades, las mismas capacidades si pasan a la Universidad que el resto de estudiantes, pero ¿Cómo va a hacer la universidad para garantizar a estos estudiantes la educación con la misma calidad? [...] lo mismo que las acciones en torno a la permanencia, lo que tiene que ver con las tutorías, ¿las tutorías deben ser obligatorias? ¿son transitorias? si serían solo para los que tienen debilidades o si son para los que tienen fortalezas, aquí se debe plasmar el papel de las tutorías").</p> <p>4. Políticas y estímulos para los estudiantes trabajadores (no es sólo para</p>	



	<p>los estudiantes que tienen ventas informales).</p> <p>5. Mejorar la articulación entre los diferentes programas para la permanencia.</p> <p>6. Acompañamiento para la finalización oportuna del ciclo formativo.</p> <p>7. Comprender los programas para la permanencia no sólo como asistencialismo, sino como elementos diversos, es los cuales se incluye acompañamiento pedagógico y vocacional durante todo el proceso.</p> <p>Tener en cuenta la situación nutricional y alimentaria (espacios especiales para acceder y tipos específicos de alimentación); acompañamiento psicopedagógico para fomentar el aprovechamiento del tiempo para el estudio; elementos pedagógicos en función de lo académico; fortalecimiento a la atención en salud, tanto en promoción como en prevención; la comprensión de lo laboral aunado a lo académico en los estudiantes; factores económicos; y fortalecimiento en procesos de caracterización del estudiantado.</p> <p>8. Aumento de infraestructura.</p>	
Preparación para el egreso e interrelación con egresados	<p>1. Prácticas tempranas.</p> <p>2. Identidad institucional (antes endomarketing: Fortalecimiento de la identidad del egresado de la Universidad de Antioquia de cara al mercado laboral)</p>	
Vinculación y contratación profesoral	<p>1. Evaluar ciertos temas en la convocatoria pública de méritos, como la necesidad de una segunda lengua.</p> <p>2. Permitir a los profesores de cátedra participar en los ejes misionales extensión e investigación (¿se requiere una figura laboral de investigador?)</p>	
Desarrollo y permanencia profesoral	<p>1. Aumento de infraestructura y recursos técnicos para las labores docentes.</p> <p>2. Incluir estímulos económicos para la labor docente.</p>	
Acompañamiento e interrelación al retiro laboral	<p>1. Formación en la ley del adulto mayor por medio de cátedras.</p>	
Vinculación y contratación del personal		



administrativo		
Desarrollo y permanencia del personal administrativo		
Acompañamiento e interrelación al retiro laboral	1. Formación en la ley del adulto mayor por medio de cátedras.	

### 3. APORTE DEL TEMA ESTRATÉGICO 2 A LA VISIÓN 2026

El aporte de este TE a la visión de la Universidad es favorecer las mejores condiciones para la realización de los proyectos laborales y académicos de las personas de la comunidad universitaria, de modo que la pertenencia a la Universidad sea parte fundamental de sus proyectos de vida. Con esta premisa se espera aportar a que las personas busquen la excelencia y calidad en todas las funciones y procesos universitarios en los que tienen incidencia.

### 4. INTERSECCIONES DEL TEMA ESTRATÉGICO # 2 CON LOS OTROS TEMAS ESTRATÉGICOS

Durante los encuentros de todas las mesas de interlocución realizados en el 2016, el equipo técnico metodológico detectó diversas temáticas que trascienden las particularidades de cada TE. En algunos casos los puntos de confluencia son subtemas o factores específicos; en otros comprometen apuestas transversales para la construcción de la Universidad soñada en la siguiente década. Hasta el momento, las apuestas transversales en las cuales la Mesa 2 ha aportado contenidos a la discusión, son los enfoques diferencial y territorial.

Por un lado, el enfoque territorial busca comprender los diferentes entornos geográficos, sociales y políticos a los cuales llega la Universidad de Antioquia con oferta educativa, investigativa y de extensión. Aunque esto pueda ser englobado en la Dirección de Regionalización, en las diferentes Mesas de interlocución la discusión ha trascendido lo puramente administrativo, para posicionar otras apuestas,



En este sentido, algunas posturas rescatan el carácter unitario de la Universidad de Antioquia, pero no con un centro en Medellín sino con una multitud de centros, lo suficientemente flexibles para comprender las necesidades de los entornos y acoplar las diferentes ofertas (en bienestar universitario, por ejemplo) a las personas que integran la comunidad universitaria.

Por otro lado, el enfoque diferencial reconoce en cada entorno la confluencia de diversas identidades individuales y colectivas entre los aspirantes y estudiantes de la institución. Esta diversidad de identidades se entrelazan con condiciones particulares en los estudiantes, las cuales hacen necesario pensar una Universidad inclusiva para todos.

De esta forma, el enfoque diferencial busca posicionar un horizonte institucional en el cual, sin importar las diversas condiciones del individuo (étnicas, sociales, económicas, culturales, motoras, entre otras), los estudiantes puedan tener las mejores condiciones para el acceso, y la institución pueda apoyar la permanencia y el egreso oportuno. Estas condiciones toman en cuenta las garantías para respetar y promover la identidad y el acompañamiento, promoviendo un diálogo transcultural que permita reconocer al otro.

A su vez, dentro de las intersecciones de Mesas, existen apuestas conjuntas, como la creación del Sistema Universitario de Docencia promovida en la Mesa 1. Esta propuesta por gestionar los temas administrativos del proceso de enseñanza - aprendizaje, implica la comprensión de los sujetos partícipes de esta relación (estudiantes y profesores) los cuales son abordados como actores en la Mesa 2.

Por último, existen subtemas y factores con una relación directa entre las Mesas, los cuales son expuestos en la tabla # 3.

**Tabla # 3. Mesas, subtemas y factores de otros TE en intersección con la Mesa 2.**

Mesa	Subtema	Factor	Intersección con la Mesa 2
Mesa 1	Docencia	Cobertura planificada	Ingreso (admisión-acceso)
Mesa 1	Docencia	Admisión (pregrado y posgrado)	Ingreso (admisión-acceso)
Mesa 1	Extensión	Extensión solidaria	Preparación para el egreso e interrelación con los egresados



Mesa 1	Extensión	Relación Universidad-Empresa-Estado-Sociedad	Preparación para el egreso e interrelación con los egresados
Mesa 1	Transversal	Internacionalización	Permanencia - Desarrollo y permanencia profesoral
Mesa 3	Gobierno Universitario	Actualización de los estatutos y reglamentos	Vinculación y contratación profesoral - Vinculación y contratación de los empleados administrativos - Desarrollo y permanencia profesoral - Desarrollo y permanencia de los empleados administrativos
Mesa 4	Logística física e infraestructura	Consolidación y fortalecimiento de la capacidad instalada	Permanencia - - Desarrollo y permanencia profesoral - Desarrollo y permanencia de los empleados administrativos

El siguiente mapa se realiza sobre el árbol de factores para evidenciar los puntos de intersección con otras Mesas.

**Figura # 2. Intersecciones del TE5 con los otros Temas Estratégicos.**





de 25 de noviembre de 2014: 2).

Para acceder a la oferta de programas de pregrado, existen diferentes modalidades a las que pueden acudir los aspirantes y que responden a particularidades como reconocimientos, situaciones del contexto o garantías a los grupos poblacionales específicos.

Una de las modalidades es la presentación del examen de admisión, el cual incluye pruebas de competencia lectora y razonamiento lógico, las cuales evalúan las competencias básicas necesarias para comenzar la formación en educación superior. El puntaje mínimo para ganar el examen de admisión en la sede de Medellín es de 53 sobre 100, mientras que en las sedes y seccionales en Antioquia el puntaje para ganarlo es de 50 sobre 100 (Acuerdo académico 268 de 2005).

La asignación de cupos en los diferentes programas académicos dependerá “..no sólo de los cupos disponibles para cada uno de ellos, sino también de que los aspirantes obtengan un puntaje mínimo. Los cupos disponibles y el puntaje mínimo serán determinados por el Consejo Superior para cada admisión” (Reglamento estudiantil, Artículo 83)

Para la presentación del examen de admisión, la Universidad estableció formas especiales para presentar el examen de admisión por parte de las personas con baja visión o invidentes (Acuerdo 1852, 4 de mayo de 2006, Artículo 1 y 2).

A su vez, existen situaciones especiales para el acceso a la educación superior. Según está definido en el Acuerdo Académico 259 de 2 de septiembre de 2004, se consideran aspirantes nuevos especiales los siguientes:

- Miembros activos actuales de comunidades indígenas y comunidades negras, reconocidas por la Constitución Nacional.
- Estudiantes beneficiarios del Decreto 644 del 16 de abril de 2001.
- Beneficiarios del Premio Fidel Cano del Colegio Nocturno de Bachillerato.

Para miembros activos actuales de comunidades indígenas y comunidades negras, se asignarán dos cupos adicionales por cada programa académico, acorde con el artículo 9 del Acuerdo Académico 236 del 26 de octubre de 2002.



Por último, no presentarán examen de admisión aquellos aspirantes que hayan sido acreedores al premio Andrés Bello

A su vez, para acceder a programas de posgrado, las diferentes unidades académicas definen lineamientos particulares, los cuales permiten determinar si los aspirantes tienen las competencias necesarias para seguir el programa.

**Beneficio:** El beneficio es un concepto positivo pues significa dar o recibir algún bien, o sea aquello que satisface alguna necesidad. El beneficio aporta, adiciona, suma. A su vez se entiende que la obtención de una utilidad o provecho. Este beneficio puede ser económico o moral. La Universidad de Antioquia tiene beneficios para cada uno de los estamentos los cuales están establecidos en Estatutos y reglamentos<sup>5</sup>.

**Bienestar universitario:** Según lo planteado por el Estatuto General de la Universidad, el bienestar se concibe como: “Cada uno de los miembros del personal universitario, en el ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor; el proceso dinámico que de ahí se genera propicia interacciones en múltiples direcciones y en diversos campos posibles en la universidad, lo que ha de revertir en beneficios para un bienestar pleno e integral” (Universidad de Antioquia, Estatuto General, 1994).

En este sentido, el término bienestar universitario en la Universidad de Antioquia, no se circunscribe a una sola dependencia (la cual adquiere el nombre de Sistema de Bienestar Universitario), sino que se entiende además como “...una de las condiciones para la vida universitaria de todos sus miembros y, en particular, para la permanencia, la inclusión y la equidad...” (Universidad de Antioquia, Diagnóstico Interno V1 Plan de Desarrollo 2017-

---

<sup>5</sup> Tomado de: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/beneficio> (consultado el 28 de enero de 2017)



2026, 2016, p. 7).

Por su parte, el Sistema de Bienestar Universitario se describe de la siguiente forma: “El Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia busca acompañar a los estudiantes, docentes y empleados en su proceso laboral o académico, con el fin de generarles calidad de vida, formación integral y sentido de comunidad, a través de diferentes programas y servicios que se planean desde los departamentos de Desarrollo Humano, Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad y Deportes, con la participación activa de las Unidades Académicas a través de las Coordinaciones de Bienestar ubicadas en las sedes de Medellín y las Regiones”<sup>6</sup>.

**Ciclo de vida:** Dentro del PDI se entiende como las diferentes etapas (académicas y laborales) por las que cursa un miembro de la comunidad dentro de la Universidad. Para ello se definen tres momentos: el ingreso, la permanencia y el egreso. Los dos primeros se analizarán para tres actores: Estudiantes, empleados administrativos y docentes y el egreso y jubilación, para los pensionados-jubilados y egresados.

**Circuito:** Según la Real Academia de la Lengua Española, la palabra circuito proviene del latín *circuitus*, y tiene cinco significados asociados al término, uno de los cuales corresponde a la electrónica. Los otros cuatro términos son: 1. Terreno comprendido dentro de un perímetro cualquiera; 2. Bojeo o contorno; 3. Trayecto en curva cerrada, previamente fijado para carreras de automóviles, motocicletas, bicicletas, etc.; 4. Recorrido previamente fijado que suele terminar en el punto de partida<sup>7</sup>.

**Clima organizacional:** “El clima en una organización se refiere a las percepciones compartidas que tienen las personas sobre las diferentes realidades del trabajo”<sup>8</sup>. En

<sup>6</sup> Tomado de: <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/bienestar/bienestar/> (Consultado el 28 de enero de 2017).

<sup>7</sup> El término surgió dentro de la primera sesión de la Mesa 2. El equipo metodológico queda con la tarea pendiente de preguntarle al proponente la definición de este término dentro del PDI 2017-2026.

<sup>8</sup> Tomado de: “Buenas relaciones y liderazgo, aspectos positivos del clima organizacional en la Antigua Escuela de Derecho”. Diagnóstico disponible en:

[http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna/!ut/p/z0/fU5Ni8lwEP0r9dCjJNbF1WMPlognF0RzWYZJ1NE0U5tE9N9vGlmWvXiaebxPocReKAd3OkEgdmATPqjZ93zRVJP6Q25W23Uj61ITLz-dptqXom1UO8FKYEut5ughUJ2wTyC2HfcB7BRGygl-P\\_ozK35\\_cn5QCfi3lLK6EiDn4MmE5LCH5QHOGiDQNRSm16g2cungWScUjigi47tCKci00FI6PoMJ5jxoGTnUwD](http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna/!ut/p/z0/fU5Ni8lwEP0r9dCjJNbF1WMPlognF0RzWYZJ1NE0U5tE9N9vGlmWvXiaebxPocReKAd3OkEgdmATPqjZ93zRVJP6Q25W23Uj61ITLz-dptqXom1UO8FKYEut5ughUJ2wTyC2HfcB7BRGygl-P_ozK35_cn5QCfi3lLK6EiDn4MmE5LCH5QHOGiDQNRSm16g2cungWScUjigi47tCKci00FI6PoMJ5jxoGTnUwD)



general, se relaciona con los niveles de satisfacción y de expectativas en el trabajo, lo cual revela el estado anímico de las personas y sus niveles de pertenencia a la organización, lo que puede incidir en su desempeño.

**Convivencia:** Según aparece expresado en el Estatuto General de la Universidad, la convivencia es una disposición de los diferentes estamentos universitarios, la cual precede la controversia y posibilita el diálogo en beneficio de la institución. En el Estatuto se menciona de la siguiente forma: “Los integrantes del personal universitario practican y defienden el diálogo racional y la controversia civilizada como métodos de convivencia para conseguir los fines de la Institución, y para tratar o solucionar los conflictos. El respeto mutuo y la civildad rigen el comportamiento universitario” (Universidad de Antioquia - Estatuto General, 1994, p. 2).

**Cualificación docente:** Por cualificación se entiende en el PDI una política sistemática de la Institución, tendiente a alcanzar un elevado nivel de calidad en las actividades académicas de los profesores. Para cumplir con este planteamiento, la Universidad ofrece comisiones de estudios para cursar programas de formación doctoral y otras comisiones para realizar postdoctorados y pasantías, tanto en el país como en el extranjero; también se estimula con el derecho al año sabático; se ofrecen programas de formación para el perfeccionamiento del proceso docente-educativo; se promueve la movilidad internacional y los cursos avanzados en segunda lengua.

**Deserción:** Puede entenderse como el abandono del sistema escolar por parte de los estudiantes, provocado por la combinación de factores que se generan tanto al interior del sistema como en contextos de tipo social, familiar, individual y del entorno.

**Educación precedente:** para el PDI se entenderá la Educación precedente como uno de los objetivos de la Universidad según lo planteado en el Artículo 27 del Estatuto General. En el apartado f del artículo se menciona lo siguiente: “Contribuir al mejoramiento de la calidad de los niveles precedentes de la educación, formales o no, mediante procesos de investigación, actualización y profesionalización” (Universidad de Antioquia - Estatuto General, 1994, p. 7).

---

[3xMUlvlitCXkiz5tTL-cqSz4VJQItTD-c4ruqg4\\_rH7n9g!!/](https://www.udea.edu.co/plannedesarrollo)  
(Consultado el 28 de enero de 2017).



En la actualidad, este objetivo es adelantado por diferentes Unidades académicas, y busca acompañar y complementar el proceso educativo de la educación básica y secundaria según varios criterios, entre ellos el fortalecimiento en razonamiento lógico y en comprensión lectora. Sin embargo, no se limita a estos criterios, ya que algunos de los programas ofrecidos tienen como finalidad, acercar a este público a las formas en las cuales se vive la experiencia académica universitaria (autorregulación del tiempo, curiosidad, investigación, complejidad, entre otros).

Por su parte, algunos de estos programas, intentan preparar a los participantes para acceder a la educación superior en la Universidad, tanto para aquellos que se encuentran en la básica primaria y secundaria, como en aquellos que ya egresaron.

A su vez, se acompañan procesos de capacitación docente a los maestros, en los cuales se busca desarrollar el proceso docente-educativo con base en diferentes modelos pedagógicos, para mejorar las formas de apropiación del conocimiento. Estos programas que hacen parte del acompañamiento a la educación, son ofrecidos a partir de diferentes mecanismos: convenios interadministrativos, cursos pagos, extensión solidaria, entre otros.

**Egreso:** para el Plan de Desarrollo se entiende por egreso en la Universidad de Antioquia, la persona que estuvo matriculada en un programa académico de pregrado o de posgrado, culminó sus estudios y obtuvo el título correspondiente.

**Estudiante:** Según el reglamento estudiantil, Acuerdo 1 de 1981, artículo 20, estudiante de pregrado es la persona que posee matrícula vigente en cualquiera de los programas académicos que ofrece la Universidad en este nivel.

Por su parte, el Acuerdo Superior 432 de 2014, en el Artículo 2, expresa que el estudiante de posgrado es la persona que se encuentra matriculada en un programa académico con niveles de formación en especialización, especialización médica clínica y quirúrgica, maestría o doctorado a los cuales puede ingresar mediante las siguientes modalidades de admisión: nuevo, reingreso, transferencia, transferencia especial y cambio de programa.

**Excelencia:** Según el Estatuto general de la Universidad, uno de sus principios generales



es la Excelencia Académica. Los profesores y estudiantes de la Universidad realizan sus quehaceres con criterios de excelencia académica y científica, y buscan los más altos niveles del conocimiento. Este es el criterio rector de la vida universitaria y la función administrativa está al servicio de su fortalecimiento. Algunos actores universitarios afirmaron que la idea de excelencia está asociada al ejercicio profesional de alto nivel en la Universidad, en contraposición con la palabra calidad asociada a indicadores que evalúan el desempeño de la institución. Mientras que el concepto de calidad surge en aplicación de criterios objetivos y medibles de racionalización de los procesos productivos, en el marco disciplinar de la administración de empresas, y que “tiene por contenido principal y propósito la fijación y aplicación de un conjunto de estándares de administración, de recursos y tecnología que mejoren el proceso productivo y sus resultados o productos” (Rodríguez, 2011, p. 3), la excelencia implica la exigencia y rigor en busca del más alto desempeño de habilidad individual e institucional para el logro de los objetivos de la educación superior (Apuestas y visiones sobre el futuro. Aportes para la construcción de la Visión 2017-2026 de la Universidad de Antioquia. Versión 1-Septiembre de 2016).

**Formación integral:** Por formación integral el PDI se comprende el desarrollo de capacidades para la vida y la convivencia pacífica en sociedad de los diferentes estamentos que la conforman, entendiéndose a su vez como estrategia para trascender la transmisión de conocimientos, que contribuyen a la educación de profesionales idóneos, para lograr la formación de ciudadanos comprometidos con una sociedad justa, equitativa y sostenible. En este sentido, la Institución define que el proceso formativo se debe cimentar en la confluencia del humanismo, la labor científica y el cultivo de las artes y los deportes, con énfasis en el desarrollo de una dimensión cultural, ética y estética, y el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos (Universidad de Antioquia – Gestión de la Dinámica Organizacional de la Dirección de Desarrollo Institucional, 2016) (Universidad de Antioquia, Diagnóstico Interno V2 Plan de Desarrollo 2017-2026, 2016, p. 18)

**Identidad:** Según la Real Académica de la Lengua Española, por identidad se entiende un conjunto de rasgos o informaciones que individualizan o distinguen algo y confirman que es realmente lo que se dice que es. Igualdad o alto grado de parecido.

Por otro lado, como aporte a la discusión, ofrecemos algunas definiciones del concepto.

**Comentado [7]:** +amaliayanuba13@gmail.com rastrea por favor las definiciones de excelencia y calidad en los diferentes documentos insumo -glosario para ir unificando.

**Comentado [8]:** Revisando...

**Comentado [9]:** Hola. Estoy elaborando un pequeño documento donde se depositan las definiciones. Estoy revisando los insumos. Mañana en la mañana envío un correo. Para que no estemos haciendo lo mismo.

-----Mensagem Original-----

**Comentado [10]:** Ama, muchas gracias por la ayuda. Yo recuerdo que habíamos hecho un documento con todas las definiciones de las Mesas, y creo que allí las podemos homogeneizar. Un abrazo y feliz finde...



Taylor propone que: “Nuestra identidad es lo que nos permite definir lo que es importante para nosotros y lo que no lo es [...en este sentido] Mi identidad se define por los compromisos e identificaciones que proporcionan el marco u horizonte dentro del cual yo intento determinar, caso a caso, lo que es bueno, valioso, lo que se debe hacer, lo que apruebo a lo que me opongo [...es decir] el horizonte dentro del cual puedo adoptar una postura” (Taylor, 2006: 52,55).

A su vez, sobre un análisis de Stuart Hall (2003), Schuttenberg plantea que en la contemporaneidad “...en consonancia con el constructivismo, (Hall) sostiene que en la época contemporánea la identidad se ha descentrado. Las personas ya no pueden percibir en su identidad un núcleo o un centro basados en la clase social o en la nacionalidad. De modo particular, la globalización ha tenido un efecto pluralizador sobre las identidades, produciendo una variedad de posibilidades y de nuevas posiciones de identificación. En consecuencia, las identidades se han vuelto más posicionales, más políticas, más plurales y diversas. Y también menos fijas y menos unificadas” (Schuttenberg, 2007).

**Jubilación:** Es la pensión que reciben aquellas personas que tuvieron un vínculo laboral con la Institución y cumplieron las exigencias legales para hacer uso de ese derecho.

**Jubilados de la Universidad de Antioquia:** Según el Artículo 100 del Estatuto General son quienes tuvieron vínculo laboral con la Institución y cumplieron las exigencias legales para hacer uso del derecho a la pensión de jubilación con ella (Universidad de Antioquia, 1994).

**Movilidad:** La movilidad en el Estatuto General de la Universidad, está relacionada con la institucionalización del papel internacional de su quehacer académico y científico, como parte esencial de su desarrollo curricular, cultural y social.

En la sesión 2 de la mesa 2, esta definición sobre movilidad, se solicitó ampliar, y a partir de las discusiones brindadas se concibió no sólo en este ámbito de proyección internacional, sino también como una forma para nombrar el ascenso en el escalafón o en la labor administrativa, para ambos estamentos. En este sentido, la movilidad en la Mesa 2 será entendida como los traslados para actividades académicas de orden internacional, nacional, regional, y local y como entre unidades académicas y sedes y seccionales (para



todos los estamentos incluyendo estudiantes).

**Oferta de programas de la Universidad a los empleados:** Según se definió en el Diagnóstico Interno, por programas se entiende una oferta que la Dirección de Bienestar realiza a los empleados de la universidad, tanto administrativos y docentes.

**Pensión:** Es el amparo que el sistema garantiza a la población contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte.

**Permanencia estudiantil:** La permanencia estudiantil es entendida como el conjunto de acciones interrelacionadas que procuran mantener a quienes se han vinculado a los programas de formación académica, realizando esfuerzos institucionales desde diferentes enfoques, con el fin de facilitar su retención y graduación<sup>9</sup>. La permanencia en la Universidad se fundamenta según el Artículo 16 del Reglamento estudiantil en dos condiciones: rendimiento académico de acuerdo con los términos del presente reglamento y el cumplimiento de claros principios éticos, definidos como propios de la vida institucional.

**Personal Administrativo:** Según el Estatuto General de la Universidad de Antioquia (1994), el personal administrativo de la Universidad está integrado por empleados públicos, de carrera y de libre nombramiento y remoción, y por quienes son trabajadores oficiales según lo dispone la Ley. Tienen los derechos y obligaciones y están sometidos a las inhabilidades e incompatibilidades que consagren la Ley y el respectivo Estatuto del Personal Administrativo o la Convención Colectiva de Trabajo.

**Profesor:** Según el Estatuto Docente, Acuerdo Superior 083 de 1996, Artículo 2º, el profesor es la persona nombrada o contratada como tal para desarrollar actividades de investigación, docencia, extensión y administración académica, las cuales constituyen la función profesoral. Es un servidor público comprometido con el conocimiento y con la solución de los problemas sociales que, con criterios de excelencia académica y en el marco de la autonomía universitaria, participa en la prestación de un servicio público, cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

<sup>9</sup> Según: <http://www.uniagustiniana.edu.co/permanencia-estudiantil> (23-11-2015).

**Comentado [11]:** +mesa2.pdi@udea.edu.co  
+mesa1.pdi@udea.edu.co  
+amaliayanuba13@gmail.com por favor lleguen a un acuerdo sobre esta definición, para ser compartida con las otras mesas.



**Retribución:** Según la Real Académica de la Lengua Española se comprende Recompensa o pago por un servicio o trabajo.

**Sistema Universitario de Salud:** El Programa de Salud de la Universidad de Antioquia tiene como objeto garantizar la administración y la prestación eficiente, oportuna y adecuada de los servicios de la Seguridad Social en Salud a los servidores, pensionados y jubilados de la Institución afiliados al mismo. Está adscrito a la Vicerrectoría Administrativa como Programa de Salud, y cuenta con administración independiente de los recursos financieros. En su misión dice que es una Entidad Administradora de Planes de Beneficios (EAPB) del Sistema Universitario de Seguridad Social que busca mejorar la calidad de vida de los empleados vinculados, jubilados y pensionados de la Universidad de Antioquia y su grupo familiar, a través de un Modelo de Atención Primaria en Salud que garantice el fomento, la protección, la recuperación y el mantenimiento de la salud, de nuestros afiliados en todo el territorio nacional. Cuenta, según su presentación, con un equipo humano capacitado y comprometido con la calidad y la eficiencia en la prestación del servicio, en un ambiente fundamentado en el respeto, la responsabilidad, la honradez y la lealtad (Universidad de Antioquia, 2015).

**Vinculación laboral:** Vinculación laboral se refiere a un tipo de relación contractual que efectúa la Universidad con algunas personas, las cuales ocupan cargos profesoraes o administrativos. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario (Congreso de la República, 1992)

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República (1992). “Ley 30 de diciembre 28 de 1992, por el cual se organiza el sistema público de Educación Superior”, Bogotá: Congreso de Colombia.

Hall, Stuart (2003). “Introducción: ¿quién necesita identidad?”, *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires: Amorrortu editores, 13-39.

Ministerio de Educación Nacional (2009). *Deserción Estudiantil en la educación superior colombiana. Metodología de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención*, Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.



- Ministerio de Educación Nacional (2015). “Estadísticas deserción y graduación 2015”, Colombia: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional (2016). “Factores determinantes de la Deserción”, *Boletín Educación Superior en cifras*, Colombia: MEN.
- Schuttenberg, Mauricio (2007). “Identidad y globalización. Elementos para repensar el concepto y su utilización en ciencias sociales”, *Cuadernos de ideas* (1:1). En línea: <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/article/view/1361>
- Taylor, Charles (2006). *Fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna*, Barcelona: Paidós, 19-86.
- Universidad de Antioquia – Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional (2011). *Autoevaluación Institucional 2006-2010*, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia – Gestión de la Dinámica Organizacional de la Dirección de Desarrollo Institucional (2016). “Análisis de articulación del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2006-2016”, Medellín: Universidad de Antioquia. Informe coordinado por Granda, GA.
- Universidad de Antioquia – Gestión de la Dinámica Organizacional (2011). “Estadísticas básicas”, *Gestión y resultados sociales 2015*, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia – Gestión de la Dinámica Organizacional (2012). “Estadísticas básicas”, *Gestión y resultados sociales 2012*, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia – Gestión de la Dinámica Organizacional (2013). “Estadísticas básicas”, *Gestión y resultados sociales 2013*, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia – Gestión de la Dinámica Organizacional (2014). *Gestión y resultados sociales 2014*, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia – Gestión de la Dinámica Organizacional (2015). “Estadísticas básicas”, *Gestión y resultados sociales 2015*, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia (2016). “Bases Estratégicas del Plan de Desarrollo 2017-2026”, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia (2016). “Diagnóstico Interno (versión 2) del Plan de Desarrollo



2017-2026”, Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia (2016). “Apuestas y visiones sobre el futuro. Aportes para la construcción de la visión del Plan de Desarrollo 2017-2026”, Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia (1994). “Estatuto General [Acuerdo Superior 001]”, Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia (2006). *Plan de Desarrollo 2006-2016: Una Universidad investigadora, innovadora y humanista al servicio de las regiones y del país*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Extensión y Grupo de Investigación Macroeconomía Aplicada (2014). *Análisis del mercado laboral de los egresados de la Universidad de Antioquia entre 1996 y 2013*, Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Docencia (2016). “Estudiantes Universidad de Antioquia por semestre, 2016”. Disponible en <http://extensioncultural.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>

Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Docencia (2016). “Planta de cargos, profesores actuales y su máximo nivel académicos, profesores de cátedra, dedicaciones exclusivas, comisiones de estudios y matriculados últimos semestres”. Disponible en <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>.

Universidad de Antioquia – Dirección de Bienestar Universitario (2016). “Manual de gestión de la Dirección de Bienestar Universitario. Documento de trabajo”, Medellín: Universidad de Antioquia.

\*\*\*

Este documento presenta el insumo 6 para la mesa de interlocución sobre el Tema Estratégico 2 Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria. Es un documento para la deliberación de la mesa y de la comunidad universitaria en el marco de la construcción colectiva del Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026. Está acompañado de los Anexos: 1 [Diagnóstico interno y externo]; 2 [Evolución del árbol de factores].



## PLAN DE DESARROLLO 2017 2026

Por favor haga llegar sus aportes a [mesa2.pdi@udea.edu.co](mailto:mesa2.pdi@udea.edu.co) y  
[plandedesarrollo@udea.edu.co](mailto:plandedesarrollo@udea.edu.co)

o al #MiplaneslaUdeA

Para más información: <http://www.udea.edu.co/plandedesarrollo>