

FORMATO RELATORÍAS Mesas de Interlocución Plan de Desarrollo 2017 - 2026.
Universidad de Antioquia

FECHA	30 de noviembre de 2016	Hora inicio	9:15 a.m.	Hora final	11: 45 a.m.
Mesa :	Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria	LUGAR	Edificio de Extensión, Sala de Juntas (5 piso)		
Número y nombre de la sesión:	Sesión 5				
Participantes:	18				

Elaborada por:	Equipo metodológico
-----------------------	---------------------

Agenda	
<p>1. Presentación y encuadre del árbol de articulación de mesas. 30 minutos: Reconocimiento y visualización de los temas, subtemas y factores que se están trabajando en las otras 5 Mesas y que se intersectan con factores de la Mesa 2.</p> <p>2. Finalización del árbol de factores y sus descriptores. 30 minutos. Plenaria: Acuerdo sobre los factores y los dinamizadores a trabajar en la Mesa 2.</p> <p>3. Explicación sobre el ejercicio de prospectiva. 20 minutos: Evidenciar las relaciones de dependencia e influencia calificadas en la sesión 3.</p> <p>4. Determinación de factores dinamizadores. 80 minutos. Plenaria: Determinar cuáles son los factores sobre los cuales se continuará el ejercicio de planeación.</p>	

Desarrollo de la actividad

Características del grupo:

La quinta sesión de la mesa número dos, que se encuentra trabajando el Tema Estratégico *Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria*, sesionó con la asistencia de 17 participantes y 2 moderadores. La distribución por género fue de 10 mujeres y 8 hombres. A su vez, la división por estamentos fue 2 estudiantes (1 estudiante de Ciencia Política, 1 estudiante representante legal de COESDUA), 1 jubilado de la asociación de profesores, 3 profesores, 9 personas pertenecientes al personal administrativo, 2 personas del consejo académico, y 1 persona del comité rectoral.

Por parte del equipo técnico 1 responsable de la mesa, 2 sistematizadoras del equipo técnico de mesas de interlocución, 2 sistematizadoras del equipo de sistematización del Instituto de Estudios Políticos, 1 miembro del equipo de prospectiva, 4 personas del equipo de Comunicaciones.

Comienzo de la actividad:

1. Encuadre y presentación:

Duración: 9:15 a.m. - 9: 52 a.m.

Presentador: Daniel Villegas

Daniel inicia el encuentro con la presentación de la agenda y los objetivos de la sesión, los cuales son: encuadre de las intersecciones entre Mesas, finalización del árbol de factores, y determinación de factores dinamizadores. Explica que, en esta sesión, se debe tomar la decisión con cuál de las dos propuestas de árbol se va a continuar trabajando. A su vez, manifiesta que con base al ejercicio de prospectiva y a todas las discusiones que se susciten en esta sesión, se determinará con cuáles de esos quince factores se continuará trabajando.

Luego hace un llamado de atención a la mesa en relación al procedimiento del ejercicio, el cual no debe ser forzado, ya que el objetivo trae consigo un proceso reflexivo y cuidadoso para la toma de decisiones.

Por su parte, ofrece disculpas de parte de Claudia, Adriana y Camilo y los excusa por llegar tarde a la sesión, debido a compromisos adquiridos previamente.

Luego expone árbol de intersecciones de los temas trabajados en varias Mesas de interlocución al mismo tiempo, resaltando los puntos en los cuales unen las discusiones de la Mesa 2. Aclara que el objetivo no es dividir los temas de discusión, ya que los temas sean exclusivos de las mesas que los trabajan, sino que son evidencias de los desarrollos que tiene cada una de las mismas respecto a dichos temas. El objetivo a seguir con estas intersecciones es nutrir la discusión y dialogar entre Mesas.

William Estrada dice que en lugar de trabajar la categoría de interculturalidad, hay que vincular la transculturalidad,

pues debemos pensar en que debemos dejarnos atravesar por el otro en términos culturales y ese otro incluye también al entorno. Esa transculturalidad enriquecería mucho el elemento de interculturalidad. Por otro lado, en referencia al desarrollo ambiental, en la pedagogía de la madre tierra, nosotros estamos trabajando el tema desde los lineamientos de la UNESCO, pero desde la cosmogonía ancestral. Ahí hay toda una reflexión interesante con respecto a los derechos e la madre tierra. Me parece interesante que pudiésemos trabajar eso.

En relación a lo que plantea el profesor William, Daniel señala el trabajo que hace la profesora Alba Nelly (jefe del Departamento de antropología) por lo tanto, hace un llamado de atención a la experticia de cada uno de los participantes para aportar desde allí al desarrollo de la discusión. Las discusiones del país, pasan por las discusiones a nivel global.

Daniel continúa su presentación y plantea que en la segunda sesión uno de los participantes propone el tema de infraestructura como parte del ciclo de vida de los diferentes estamentos; el cual se desglosa en cuatro ejes:

1. Infraestructura para la extensión
2. Infraestructura para la labor docente
3. Infraestructura para la investigación
4. Infraestructura para la labor docente.

Este tema de gestión a la infraestructura se está discutiendo en la mesa 1.

Jessie Strobel me parece que en la Universidad demanda infraestructura necesaria para todos los procesos administrativos que ella requiere, además de los mencionados anteriormente [M4], y desde hoy debe proyectarse como una sugerencia que quede allí consignada; el tema de infraestructura de los ejes misionales a Universidad.

Daniel comunica a los participantes que todos los documentos que han surgido de cada uno de las discusiones de las mesas, van a estar colgados en la plataforma web de la Universidad. Con el fin de que toda la comunidad universitaria pueda consultarlos.

Por otro lado continúa con el rastreo de las intersecciones con las otras mesas. En relación a la mesa 3 plantea al igual que la mesa 2 la valoración del mérito y viene desarrollando la discusión en torno a ese tema en específico.

En el ciclo de vida profesoral la Mesa 2 encuentra correspondencia, respecto a la formación y capacitación docente con las mesas 1, 3 y 5. Argumenta que parte de lo que pasaba con la formación docente, es que si bien continuaban su formación en investigación, los docentes no tienen formación en pedagogía o para hacer extensión. En la Mesa 1, se habla de *calificación* en la mesa 3 se habla de *formación política y ciudadana* y en la Mesa 5 se habla de

formación en capacidades diversas. Llama la atención sobre un tema que no se ha tocado en la Mesa 2 y es que los docentes no tienen habilidades pedagógicas para enseñar a personas con capacidades diversas. En este sentido surge una dificultad en dos sentidos: en primer lugar el estudiante no sólo demande al profesor formación en ello, sino que el profesor tenga herramientas para hacerlo.

En el factor ciclo de vida profesoral, el subtema relación docencia-investigación-extensión/plan de trabajo, surge como tema pendiente para la discusión en la Mesa 2.

El factor Ciclo de vida estudiantil de la Mesa 2 es tratado en la mayoría de las mesas de la siguiente manera:

• **Formación y capacitación**

[M1] Formación integral (currículo, pensamiento ambiental y cultura)

[M2] Formación integral (deporte, acompañamiento psicosocial y cultura)

[M3] Formación política y ciudadana

• **Preparación para el egreso**

[M1] prácticas académicas: docencia, investigación – extensión.

[M2] preparación para el egreso

• **Formación precedente**

[M1] Formación precedente

[M2] acceso e ingreso a la Universidad

[M5] Poblaciones étnicas e interculturalidad, población con capacidades diferenciales, población con bajos ingresos y población local en regiones.

Se presenta una interrelación con la Mesa 3 en el tema de *Democracia participación y formación política*, de acuerdo al subtema de *Representación estamentaria en espacios decisivos* se interrelaciona con la Mesa 2 en torno garantizar representación de los diferentes estamentos.

En cuanto a la Mesa 4 que trabaja el tema de financiación y base presupuestal, no se presenta interrelación con Mesa 2.

Daniel hace una salvedad sobre la decisión que se tomó la semana pasada en relación al factor de *jubilados y pensionados*, cambiado por *personal en retiro*, plantea que si no se nombra no será incluido en el PD. Llama la atención a la mesa para tener en cuenta el elemento.

2. Plenaria

Duración: 9:53 a.m. - 11: 39 a.m.

Moderadora: Gloria Castañeda

Gloria: como explicó Daniel, se ha logrado llegar a una síntesis de los factores que se organizan en cada uno de los sistemas que proponemos. Tenemos quince y tenemos que llegar a ocho para el PDD, tenemos que ver si hay otros factores que están en otras mesas y que nosotros podamos complementar. Tenemos que pensar si es el ingreso o la permanencia lo que debe quedar en el PDD y ahí cómo se trabajaría este tema en las otras mesas que están trabajando con respecto a ello. Es válido mirar las dos propuestas de árbol de factores para depurar.

Raúl Escarpetta: frente al retiro laboral, yo estuve en un evento universitario de adultos mayores, y todos lo que presentaron sus ponencias, hablaron de *retiro laboral*. Lo que me sorprende es que Daniel hable de que no se puede cambiar lo del estatuto. Eso lo que está mostrando es que en este proceso de planeación, la Universidad va a seguir siendo la misma y que no se va a poder hacer transformaciones importantes al interior de la Universidad. Parecería que aquí falta que hubiese una presentación suficientemente argumentada sobre lo que es el ejercicio de prospectiva en diálogo con lo que tiene que ver con el seguimiento del proceso educativo. No es claro. Y lo segundo, en el documento insumo, el diagnóstico interno, hablando de financiación de la educación pública, muestra valores y llama la atención sobre el desfinanciamiento y la autofinanciación a la que se ve confinada la Universidad, entonces eso me cuestiona. Dudo que las cosas vayan a cambiar. Hay un sistema cerrado y no uno orgánico abierto y sin una proyección de lo que puede pasar de aquí a diez años desde la tecnología y la misma neurociencia.

Daniel hace una claridad con respecto al documento insumo. En esa parte, se hace alusión al diagnóstico externo, en este sentido es un insumo en constante revisión y propenso a modificaciones.

Camilo Parra: Muy probable seré un desertor más de la Universidad a final de este año y me voy a salir un poco de los términos de esta mesa y es que, qué pena pero ustedes: exigen respeto siendo irrespetuosos, y es que cómo así que hacen una convocatoria excluyente para construir Universidad, sin la comunidad Universitaria. Otra cosa que se da acá y es prácticamente la *Caverna de Platón* nos traen acá a mostrarnos un montón de imágenes proyectadas en una pared y a delinear un plan de desarrollo plenamente vertical, maquillándolo de democracia, entonces qué pena pero al estudiantado hay que respetar; es que los estudiantes hemos puesto vidas, es que en esta Universidad han matado estudiantes, ¿por qué han matado estudiantes?, Por qué es que, la Universidad es política, y lo que se va a hacer aquí es un acto político, y acá lo que se necesita es que esto sea un ejercicio político, no un ejercicio tecnócrata. Entonces, yo como estudiante o posible ex estudiante, hasta aquí voy con esto y que pena pero es que el PD es un ejercicio político y como político se debe construir es desde las bases, entonces el próximo año vamos a ver en la coyuntura política cómo es que se va a desarrollar la Universidad. [El estudiante se retira del espacio].

Margarita, con respecto al tema de los factores , cuando se habla que se debe llegar a un número de factores, yo en

otra ocasión había planteado que si le damos la vuelta al árbol, en el otro sentido encontramos en común: un tema de ingreso, un tema de permanencia y desarrollo, un tema que se ha llamado docencia – investigación – extensión pero que tiene más que decir, sobre el quehacer propio de las personas, sobre cómo se desarrolla, se planifica, se ejecutan unos objetivos, tanto del docente como del personal administrativo. Y otros dos actores que tienen que ver con la preparación para el egreso y el retiro, tiene que ver con esa interrelación de, no sólo cómo la Universidad se relaciona con la sociedad a través de los egresados, sino que también, tenemos una relación a través de lo que hemos denominado como extensión.

Gloria: en relación con la intervención anterior, respecto al tema del egresado, expone que en los cuadros de narrativas se sintetiza lo que las personas expresaron sobre el tema de egresados y personal en retiro y eso como lleva a la construcción de escenarios que van a alimentar esos factores para la fase que continúa de programas, planes y proyectos, reitera que las narrativas permite ahondar en los factores.

William Estrada: preocupado por lo que plantea el profesor Raúl Escarpetta, y es cómo vamos a ir de lo más singular y particular a lo más general y universal. Nosotros en Diverser planteamos que el buen vivir y el vivir bien hace parte de toda la comunidad universitaria. El buen conocer es tarea de la Universidad pública. El bien vivir como algo comunitario, público. Como la posibilidad de construir plurinación desde lo público comunitario, desde Ahí se están planteando dos visiones una universidad que le apunta a lo público o una Universidad que le apunta a lo que demande el mercado. Y con respecto a lo que dijo el estudiante, que me parece más una amenaza. Me parece que nosotros debemos formar frente a la participación política como docentes y no podemos hacerlo desde la perspectiva de la guerra. Propone hacer pedagogía de la participación.

Daniel con relación al árbol, la idea no es integrar factores por integrarlos, tengan en cuenta que la permanencia estudiantil no es la misma que la permanencia de los profesores. La pertinencia que se encuentra en que algunos factores se repitan, es las características propias que tienen, respecto a sus particularidades.

Mauricio Lopera, yo no entiendo por qué son ocho factores los que deben quedar, porque nunca se nos había dicho eso. Y mis aportes son: que la Universidad, si debe plantearse cómo se cambia el discurso y cómo se nombran las cosas. Acá estamos formando el piso de lo que va a realizarse los próximos 10 años. Creo que hay que darle lugar a esa discusión; mi segundo aporte es que, ahora que vemos el árbol ahí, cuando vemos la vinculación y contratación, ahí mismo se está hablando de la posibilidad de permanencia; y lo último, que yo creo que este es un espacio de discusión, y el estudiante que habló ahora, que se retiró, yo creo que la Universidad ha hecho un esfuerzo muy grande para la participación y lo que debemos hacer es lo que mencionaba el profe, formar para la pedagogía de la participación, la cual se ha ido perdiendo.

Pedro Pablo hace la claridad con respecto a la cantidad de factores que deben estar en el PDD. El ejercicio de

evaluación que hicimos la vez pasada es para un ejercicio de planeación decenal. Debemos priorizar, pero eso no implica que desaparezcan, sino que se integran a programas específicos y a asuntos puntuales. El tema de consolidar factores, si en algunos puntos cabe la oportunidad, bien, pero tampoco perder la diversidad que hemos identificado al momento de caracterizar los factores. Desde planeación no consideramos que sea lo mejor para hacer.

Gloria pregunta si la mesa está de acuerdo con que los subtemas expuestos, o hay alguna observación en nutrirlos a partir de las dos propuestas de árbol que expuso Daniel.

María Eugenia Arcila: Yo creo que se pueden unificar tanto la parte de preparación para el egreso con interrelación con egresados, acompañamiento para el retiro tanto para el ciclo profesoral, como para el personal administrativo. Considera que esa interrelación puede partir de ahí, y no tendría que verse de manera diferenciada.

Raúl Escarpetta: yo creo que hay que ser más exhaustivo, porque si uno mira la definición de estudiante del glosario (la lee) se nota que no se profundiza en la noción de estudiante. En la revista del magisterio se habla del estudiante como productor de conocimiento universitario. Por eso yo insisto en lo que va a pasar de aquí a diez años, porque ese concepto de la escolaridad en un espacio físico, ya no va. Yo veo a la comunidad como socios, como apostadores para la construcción de conocimiento para la educación media y la primaria, donde ya llevan a los niños a ser investigadores. Insisto en esa parte porque se relativiza el concepto de permanencia. Acá a uno le hablan de escenarios de educación y aprendizaje a los próximos 10 años. Estamos muy cortoplacistas para pensar en una U que se va a mantener igual en los próximos diez años.

Gloria: el profe hace un llamado de atención sobre el modelo de educación que queremos para el próximo 10 años. Con unas pedagogías innovadoras se modifiquen las conceptualizaciones y estemos a la vanguardia de las demandas a nivel local, nacional y global. Sugiere indagar si dentro de la mesa ha surgido la misma inquietud.

William Estrada, estamos planteando un plan para personal de planta, titulares de los trabajos, y eso es válido, pero la realidad de la U de A es más compleja: está catedra, ocasional, temporales, de servicios, está el contratista y la tercerización. Y esas personas no tienen derechos laborales, ni derecho a organizarse, no son constituyentes de la Universidad. Si miramos eso, tenemos una realidad distinta a la de la Universidad Pública. Y unas prácticas de mercado que son una burocracia productiva y la tendencia a lo privado con recursos públicos. Si miramos las condiciones de contratación del personal, se acogen a los dos, lo que yo no veo es que haya un acompañamiento a estas dos poblaciones, no es vinculante.

Daniel el documento que se envió se divide en dos variables, uno es cómo se nombra el factor y otro asunto es lo que motiva el factor para estar, el motivador es lo que le permite al factor estar ahí, considera hacer una claridad con eso y hace un llamado para orientar la discusión en relación a plantear e incluir motivadores que logren la

conservación del factor.

Margarita: Recuerda la discusión de la sesión anterior respecto al tema de formalización laboral, y propone cambiarlo por dignificación en tanto para el personal administrativo y como para los docentes. En este sentido lanza una propuesta de transversal izar el tema de dignificación de la labor, ya sea docente, personal administrativo y estudiante.

Robinson está de acuerdo con Margarita en visualizar en el árbol el tema de dignificación. En la vía de aportar a los factores, yo creo que en profesores y administrativos, tenemos desarrollo y permanencia profesoral con relación docencia- investigación y extensión, porque finalmente esa relación es el desarrollo de la carrera profesoral. Y retoma una propuesta lanzada en la sesión anterior de nombrar interrelación con los egresados y jubilados con acompañamiento al retiro y nuevas participaciones.

William ¿Cómo instalar en los profesores de cátedra y ocasional los incentivos académicos? Sólo los de planta tienen esos méritos. Los profes de cátedra conocemos las realidades de los estudiantes, los vemos crecer y graduarse, pero no tenemos reconocimiento académico. Ayer estuvimos en un evento en el que nos preguntaron a los profes de cátedra que cómo nos trataban. Los profes de cátedra no tienen derecho a hablar de sus sentimientos y sensaciones, y eso tiene repercusiones sobre los estudiantes.

Alba Nelly propone aprobar la segunda propuesta del árbol para poder avanzar, porque ya estamos avanzando en el desarrollo de los factores.

Gloria: En relación con la intervención anterior, considera dar paso al desarrollo de los motivadores de los factores, ya que se evidencia que ya hay unos consensos claros frente a los factores que se determinaron.

Daniel sintetiza la discusión proponiendo fusiones entre factores: Preparación para el egreso e interrelación con egresados. Motivadores: programas de acompañamiento, seguimiento, oferta, formación e interrelación con el estamento, vinculación de los egresados como tutores, participación en la vida universitaria y en los órganos de gobierno y educación continua y posgrados.

Mónica Palacio: hace una anotación respecto a lo anterior, manifiesta que hay un asunto en los motivadores que era muy importante, en cuanto la interrelación de los egresados en las prácticas profesionales y no se explicita allí, argumenta que no sólo es la integración a las prácticas, sino, cómo vinculamos a esos egresados a esa preparación para las prácticas y cómo se pueden lograr vincular a las empresas donde están trabajando.

Gloria hace un llamado de atención respecto a la relación entre docencia- investigación- extensión y el plan de trabajo, porque el plan de trabajo se convierte en una herramienta para los sistemas de contratación que tiene la

Universidad, entonces la relación docencia, investigación y extensión lo trabaja la Mesa 1, hay que mirar cómo se da esta relación y en relación a lo del plan de trabajo es un elemento más que se tiene que considerar en la contratación.

Robinson: lo que implica ser profesor universitario que se espera que debe hacer el profesor en relación a los ejes misionales. Lo que habíamos planteado en sesiones anteriores fue sobre qué es lo que significa ser profesor o estudiante, qué es lo que se espera que debe hacer un profesor en cada uno de sus ejes misionales, porque desde allí se puede condicionar incluso la permanencia en la Universidad.

Claudia Montoya cómo valoramos en ese ciclo de vida profesoral, los profesores dedicados a la docencia y el valor que tiene esa dedicación, lo que tenemos como plan de trabajo no es una distribución de sus actividades y agregarle la administración, porque en algunos casos es vista como un castigo y no como un apoyo a la construcción de Universidad en relación con los ejes misionales.

Raúl Escarpetta No sé si es que estamos haciendo solamente ajustes a lo que tenemos, o tenemos la posibilidad de hacer rupturas paradigmáticas, porque por ejemplo, seguimos hablando de los tres ejes misionales, como algo separado. Incluso todas las instancias tienen rectores separados y cada uno su pirámide. Hay que pensar en el profesor desde una perspectiva de la integralidad a través de conceptos como la academia. Como parte del proyecto de vida del estudiante, que comienza desde el preescolar, la Universidad debe pensarse de manera distinta. Si la Universidad no modifica su estructura piramidal por una donde prevalezcan los ejes misionales y se priorice la academia.

William yo propongo que se hable de comunidad *universitaria* como esa apuesta de cambio paradigmático de organización por estructuras jerárquicas. Si aquí hay interdisciplinaria, somos una comunidad sistémica. Hay que pensar incluso en infraestructura para el ocio, para escribir, porque estamos hacinados. Uno mirar las relaciones de desigualdad entre los bloques de ingeniería y los de ciencias humanas, es muy evidente ese orden jerárquico. Hay que cambiarlo.

Víctor Calle hace una intervención en términos de precisar algunas claridades metodológicas, teniendo en cuenta la posibilidad de devolverse en algún punto de lo que hemos acordado y hasta dónde podemos devolvernos. Es necesario conocer la disposición del CSU para reconocer las discusiones y propuestas que se están dando para la construcción del PDD. Plantea como propuesta la reformulación de la metodología e instalarla dentro de cronograma, en qué medida nos podemos devolver, tener la posibilidad de ir y venir, para evitar miedos innecesarios.

Hace un llamado a conocer la disposición del CSU, porque ellos empezaron a planear algo sin contar con nadie y en

eso se gastó plata y no poquita, se gastó un arsenal de recursos para discutir supuestamente una cosas que, estamos discutiendo aquí. Eso abre la discusión como tal de la planeación, de la planeación, el asunto como tal de la disposición del consejo a regular e intervenir el asunto de los estatutos y abrir la discusión, y dar la posibilidad incluso de un proceso de planeación de abrir la discusión de los estatutos donde participen los distintos sectores de la Universidad.

Daniel explica el ejercicio de prospectiva como un ejercicio deductivo, que parte de lo macro (los factores que recogen un montón de cosas en términos generales y que dan un marco de interpretación) para concretarse en lo micro (alternativas, escenarios, objetivos, indicadores). Con respecto a los escenarios, se resalta la posibilidad de que cambien, permanezcan igual al diagnóstico que se ha hecho.

Gloria, plantea la necesidad de una revisión metodológica con el consejo académico la participación se da, pero tiene dificultades. Los factores son elementos grandes que nos permiten viabilizar las acciones, el elemento administrativo ha cogido mucha fuerza por la relación con el medio, en relación a los currículos, qué necesitan los docentes para tener unos ambientes óptimos de aprendizaje. Recuperar la noción de los profesores de *catedra*.

Raúl Escarpeta: Los ejercicios de planeación debe estar liderado por Mauricio Alviar. Yo solicito respetuosamente que nos expliquen el ejercicio de prospectiva. Creo que es importante contar con esa explicación. Además, esos ejercicios de planeación deben tener un líder. Acá es el doctor Carlos Mario. La oficina de planeación debe acompañar ese proceso. Pero los responsables de los procesos de planeación son: el rector y el jefe del CSU. Eso facilita que se genere el sentido de pertenencia, si no, eso queda guardado en un CD O en un librito. Un plan por muy bueno que sea, si no hay compromiso y sentido de pertenencia queda archivado.

Jessie Strobel Está en desacuerdo con la propuesta de Robinson de unir el ciclo de vida profesoral con Desarrollo y permanencia profesoral y relación docencia- investigación y extensión.

Mónica Se han tocado tangencialmente los temas de contratación. Hay que pensar en para quién estamos haciendo este ejercicio, cómo se va a implementar. Cuando Jessie nombra los ejes misionales, que son algo que desborda nuestra mesa, tenemos que hacer el ejercicio con un sentido de realidad, no sobre elementos frente a los que estemos maniatados en términos jurídicos, normativos.

Margarita Los miembros de la comunidad debemos apuntar nuestro quehacer, para tomar decisiones en torno al conocimiento específico de cada uno y de acuerdo a eso cómo tomamos decisiones.

William Yo acá estoy alimentando mi labor pedagógica, como constituyente que soy, así la Universidad no me lo reconozca a mí. La Universidad tiene que dar un salto cualitativo a parte del Estado que está manejado por corruptos. Hay que descolonizar la forma de pensar gregaria, nosotros podemos hacer resistencias ante el banco

mundial y otras pautas.

Robinson Cuando Jessie estaba nombrando desarrollo y permanencia profesional, y ahí están los reconocimientos. Argumenta que, hoy hay más estímulos ante las publicaciones y no tanto hacia el quehacer docente. Cuando discutimos acá, hablamos de la parte de reconocimientos en ese sentido. Hace un llamado a revisar los reconocimientos a la labor administrativa.

Gloria llama a aclarar y puntualizar si se van a fusionar o no los factores propuestos para hacerlo. Sintetiza los factores: El *ciclo de vida estudiantil*, quedaría con ingreso, permanencia e integración con el egresado, *el ciclo de vida profesoral*, vinculación y contratación, desarrollo y permanencia profesoral, acompañamiento al retiro y nuevas participaciones. Relación docencia- investigación y extensión queda con interrogantes. *Ciclo de vida personal Administrativo*, desarrollo y permanencia, acompañamiento al retiro e interrelaciones con persona en retiro. Parte de hacer una revisión de personal en retiro.

Claudia en aras de aclarar por qué aparece Plan de trabajo es más una herramienta que un factor. Se puede introducir dentro de los motivadores de desarrollo y permanencia profesional. Debemos tener una mirada más prospectiva para tener esa visión de rumbo que es necesaria para la construcción del PDD.

Daniel explica que la categoría aparece porque hay un mecanismo específico que se llama plan de trabajo, lo cual permite englobar una problemática que se veía que era muy clara en el diagnóstico interno, que tiene que ver con el quehacer del profesor en la cotidianidad y uno de los problemas que surge, es que en realidad el profesor de la Universidad de Antioquia a lo que menos se ocupa es a la docencia y eso tiene otras aristas en cuanto al tema de los reconocimientos a la labor investigativa, esto en detrimento a otros reconocimientos. Con lo anterior, que hace referencia al quehacer del profesor se considera nominarlo Plan de trabajo.

Jessie Strobel considera que, desde un principio el nombre no debió ser ese; porque eso resulta ser una herramienta para el ejercicio y quedamos que iban asuntos mucho más envolventes en esa línea, creo que pueden introducirse en los motivadores, de hecho ese es hoy el instrumento, pero a 10 años no sabemos si ese es el instrumento, por tanto debemos tener una mirada más prospectiva, en aras a pensar la educación a unos cinco, diez años para establecer allí elementos conceptuales que nos permitan tener esa visión de rumbo para construir el PD.

William, ese tema en la asociación de profesores, es una discusión fuerte sobre todo en los profesores de planta, porque hace parte de la estructura, como puede ser una herramienta, también puede ser un elemento burocrático. Los docentes de cátedra sólo tenemos cátedra.

Gloria es un análisis tan profundo que habría que mirarlo con lupa. ¿Hay necesidad de encasillar a un profesor en un

plan de trabajo? Mirarlo más como un escenario para caminar y no como una obligación. El modelo de la universidad debe cambiar, el modelo de plan de trabajo debe desaparecer, para la construcción de una nueva Universidad y debería pensarse otra forma.

Daniel Pregunta si todos están de acuerdo de cómo quedó el árbol sobre lo macro.

Víctor, en el contenido académico se habla sobre las prácticas académicas, en relación a la dignificación en forma de método, regulación de las prácticas en espacios públicos y privados.

Gloria aclara que en la Mesa 1 hay un tema que se llama currículo en el que se analizan las prácticas, porque es un llamado que permanentemente viene haciéndose con el sector.

3. Síntesis

Duración: 11:40 a.m. – 11: 45 a.m.

Moderadora: Gloria Castañeda

Síntesis queda el árbol de factores, se pone a consideración para las próximas sesiones la recomendación de Víctor, de reformulación de metodología e instalarla en un calendario, profundizar los conceptos y alejarse de los mismos para reformular otros. Reconoce las apreciaciones del profesor Raúl Escarpetta, en las que cuestiona la forma cómo se está formulando este espacio. Hay un llamado de atención sobre la intervención del estudiante, en el que cuestiona la participación en estos espacios por parte de los diferentes sectores de la Universidad.

Juan Carlos Alarcón cierra la sesión planteando que hay que tener en cuenta que una universidad como estas, no es para solucionarle el problema a todo el mundo. Lo que nosotros podemos hacer por la Universidad, es trasladarla a la transformación y la gran misión es darle solución en las regiones y complementar los objetivos a mediano y largo plazo. ¿Para qué es la universidad? Formular un plan, para una Universidad transformada.

Recomendaciones:

Es evidente la necesidad del ajuste del proceso metodológico, en el documento insumo considera que es pertinente para el desarrollo de la sesión, en relación al tiempo de las actividades considera que es el estimado y en el cumplimiento de los objetivos considera que la resolución de las dudas por parte de los participantes también son objetivos de la sesión.

Recomendaciones de Robinson Garcés, Yileam Zuluaga, María Eugenia Arcila y Fernando Valencia: en cuanto el proceso metodológico señalan que en la primera sesión se realizó un trabajo por subgrupos, y no se ha vuelto a

realizar, esto sería más efectivo si se trabaja en subgrupos y luego en plenaria. En cuanto al tiempo de las actividades consideran que no se cumplió el tiempo establecido, ni con todas las actividades. Plantean que en 3 de las 5 sesiones que han asistido, se ha dado la misma dinámica, se da la instrucción de una actividad, pero se diluye en las participaciones individuales que son muy valiosas, pero que no apuntan al desarrollo de la actividad.

° Las personas están haciendo preguntas sobre la metodología, lo que denota que no todos los asistentes la tenemos clara, sugieren hacer un encuadre de la metodología.

° Hacen una observación en relación al papel del moderador lo cual consideran que es fundamental para que se desarrolle la metodología.

Otro participante piensa que en algunos momentos el proceso metodológico, se torna complejo. Respecto al documento insumo considera que el grupo de apoyo hace un esfuerzo en esta construcción, pero los participantes no los lee, en su mayoría, teniendo en cuenta las intervenciones de algunos. El tiempo de las actividades es apropiado. En relación al cumplimiento de los objetivos el grupo se reduce y le preocupa que los temas se van delimitando en el afán de cumplir los objetivos de la sesión, como sucedió en la sesión 5.

El proceso metodológico puede ser más dinámico y retomar la línea de ser más prospectivos. El documento insumo puede enviarse con más tiempo y que se traigan con propuestas adelantadas. Hay poco tiempo para el desarrollo de las actividades en virtud de la dinámica actual de las sesiones y medianamente se da el cumplimiento de los objetivos. Propone dinamizar las sesiones de trabajo.

En relación al proceso metodológico plantea que es un diálogo de saberes. Expone que el documento insumo es pertinente y puntual, igualmente considera que el tiempo de las actividades es medianamente larga y el cumplimiento de los objetivos es un proceso.

Uno de los participantes siente que en la sesión 5 no se avanzó mucho, aclara que no fue por la moderación, ya que considera que es muy buena, sino que tiene la sensación de que hay muchos vacíos y falta de interrelación de asuntos entre las mesas.

El proceso metodológico se explicó de nuevo, el documento insumo es actualizado, el tiempo de las actividades es adecuado y en la sesión 5 el objetivo se alcanzó el objetivo planteado.

Aunque el diseño es claro, seguimos con dudas frente árbol de factores, está de acuerdo con lo expuesto en el documento insumo, "seguimos estancados, no cumplimos los objetivos; seguimos en la redundancia". Recomienda presentar de manera concreta los aportes y vota. Quién no esté de acuerdo, exponer su posición para que quede

consignado en la relatoría.

Un participante sugiere que se deje claro que en algún momento de las sesiones, vamos a generar propuestas ambiciosas para transformar la Universidad, pues nota cierto nivel de ansiedad por llegar a ese momento, por otra parte propone considerar la metodología de la sesión 1: primero por mesas y luego en plenaria. Argumenta que esto propicia más la participación y mayor aprovechamiento del tiempo. Manifiesta estar a gusto con el tiempo de las actividades y el cumplimiento de los objetivos.

Uno de los participantes expresa que le gusta la metodología en términos generales señala que: “necesitamos aclarar que el PD es de líneas generales”. Los documentos insumos son excelentes, pero a veces se vuelve repetitivo. Valora que en esta mesa los tiempos de las actividades y el cumplimiento de los objetivos están bien. Expone una preocupación en cuanto la asistencia, resalta la participación, su riqueza y esto implica paciencia y perseverancia. C

Conclusiones

1. En el subtema *ciclo de vida estudiantil* el factor y los motivadores de la *interrelación con los egresados*, quedaron incluidos en el factor *preparación para el egreso*. Entre los argumentos para tal integración, los participantes analizaron la necesidad de pensar a los egresados en una relación más dinámica con la Comunidad Universitaria, tanto en las prácticas para el egreso como en la formación y actualización constante de saberes.
2. En el subtema *ciclo de vida profesoral*, el factor *relación docencia-investigación-extensión/plan de trabajo*, fue integrado como motivador del factor *desarrollo y permanencia profesoral*.
3. En el subtema *ciclo de vida profesoral* se integraron los factores *acompañamiento al retiro laboral e interrelación con personas en retiro laboral*.
4. En el subtema *ciclo de vida del personal administrativo* se integraron los factores *acompañamiento al retiro laboral e interrelación con personas en retiro laboral*.

Tareas pendientes:

De los participantes:

- Lectura de la Memoria metodológica.
- Lectura del documento insumo en versión 6.
- Envío de documentos para enriquecer el documento insumo.
- Proponer interpretaciones sobre el glosario de términos.

Del equipo metodológico:

- Poner a consideración la propuesta de Víctor Calle de reformulación de la metodología e instalarla dentro de cronograma.
- Revisar y aumentar el glosario de términos.
- Ajustar el árbol de factores.
- Enviar los motivadores de cada factor.