



| MEMORIA MESA DE INTERLOCUCIÓN 2 Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria (ingreso y vinculación, permanencia, y egreso, jubilación y pensión) | |
|---|---|
| Número de sesión: 7 | Propósito específico de la sesión: Valoración y clasificación de alternativas de futuro. |
| Fecha: 1 de marzo de 2017 | |
| Hora: 09:00 am – 12:00 pm | Lugar: Edificio de Extensión – Sala de Juntas, 5 piso. |
| REGISTRO GENERAL DE LA ACTIVIDAD (Síntesis 900 palabras) (Para mayor información consultar Relatoría extensa) | |
| <p>El miércoles 1 de marzo se realizó la séptima sesión de la Mesa de Interlocución 2, la cual se encuentra discutiendo el tema estratégico <i>Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria</i>. El encuentro fue efectuado en la Sala de Juntas del Edificio de Extensión y contó con la asistencia de 15 participantes. A su vez, 3 de los participantes se excusaron por no poder asistir debido a dificultades laborales o padecimientos de salud.</p> <p>El objetivo de la séptima sesión fue valorar las alternativas construidas por subgrupos, realizadas en la sexta sesión, y la clasificación de esas alternativas. El sentido de esta nueva valoración respondió a solicitudes de los participantes que se sintieron insatisfechos con el trabajo realizado en la sesión 6. A su vez, debido a la poca recepción de respuestas con el ejercicio de clasificación, resultó difícil construir escenarios de referencia.</p> <p>Frente a esta situación, el responsable de la Mesa propuso un encuadre en el que explicó para qué y cómo se construyen las alternativas de futuro. También describió el objetivo de la sesión y definió la cantidad de sesiones que tiene la Mesa de interlocución, las cuales son tres.</p> <p>Luego de este encuadre comenzó la interlocución intentando complementar las alternativas propuestas en la sesión anterior. Aunque ese momento de la sesión estaba destinado a durar 90 minutos para luego realizar la clasificación, la plenaria duró el resto de la sesión.</p> | |

En este sentido, los participantes realizaron los siguientes cambios:

Ciclo de vida estudiantil:

- En el factor *ingreso*, se conservaron la primera y la segunda alternativa, pero se adicionaron dos nuevas alternativas.
- En el factor *permanencia* se modificó la alternativa tres y se agregaron dos nuevas alternativas.
- En el factor *preparación para el egreso e interrelación con egresados*, fueron modificadas las tres alternativas.

Ciclo de vida profesoral:

- En los factores *vinculación y contratación profesoral, desarrollo y permanencia profesoral, y acompañamiento e interrelación al retiro laboral* fueron modificadas las tres alternativas.

Con relación al subtema *Ciclo de vida del personal administrativo*, no se contó con el tiempo suficiente para realizar la plenaria y discutir los cambios de cada factor. Para subsanar este percance, se recogió la propuesta de nuevas alternativas realizada por una participante, la cual fue agregada en a las alternativas de referencia.

Al final de la sesión se realizó una síntesis de la misma y se solicitó a los participantes enviar el listado de clasificaciones en un plazo máximo de 24 horas. Con este proceso se dio por terminada la sesión. La próxima sesión se realizará el miércoles 8 de marzo, donde se buscará socializar las clasificaciones propuestas por los participantes, presentar los escenarios de futuro construidos por el equipo técnico metodológico y disponer entre los participantes de elementos suficientes para complementarlos.

CONTRIBUCIONES AL INSUMO

Descripción del tema estratégico

Este tema estratégico comprende el ingreso o vinculación, la permanencia y el egreso o acompañamiento al retiro laboral de quienes son y han sido estudiantes, profesores y personal administrativo de la Universidad.

Justificación

A partir de la información analizada en el diagnóstico, se identificó la necesidad de observar de manera integral y sistémica los ciclos de vida académica y laboral de los diferentes actores universitarios: estudiantes, profesores, personal administrativo, egresados, y personas en retiro laboral. Esto implica comprender los diversos procesos por los que atraviesa cada sujeto en la institución, las actividades específicas con las que se articula en la comunidad universitaria, y el encuentro 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.

Visión

Propuesta Visión 2017 – 2026 (versión CA)

En el 2026 la Universidad de Antioquia se consolidará como una universidad pública, humanista, investigadora, innovadora, comprometida con la diversidad cultural, la paz, el desarrollo territorial, la internacionalización, el ambiente y la biodiversidad; reconocida por su excelencia académica y su aporte a la transformación social.

Factores Nuevos o Transformados

N/A

ACUERDOS Y DESACUERDOS MÁS RELEVANTES

Acuerdos:

- Se lograron ajustar todas las alternativas de futuro con base a los acuerdos de los participantes. A continuación, presentaremos todos los ajustes a las alternativas, presentados en color y omitiendo el inicio de la oración, que en todos los casos es *Para el 2026 la Universidad de Antioquia:*

CICLO de VIDA ESTUDIANTIL

Factor ingreso:

- Cuando se comenzó la sesión, el factor tenía las siguientes alternativas:
 - Es considerada como una universidad incluyente y flexible que apoya procesos de acceso a la educación superior.
 - Es reconocida por sus procesos de articulación con los niveles de educación precedente encaminados hacia la calidad académica y la orientación vocacional para el logro de mejores condiciones de ingreso a la educación superior.
- Con los aportes de los participantes se construyeron dos nuevas alternativas y se ajustaron las existentes. Los cambios fueron los siguientes:
 - Es considerada una universidad **pública**, flexible e incluyente en sus procesos de ingreso y acceso a la educación superior (se omitió la palabra *apoya*. Se incluyó el carácter *público* de la Universidad)
 - Es considerada como una universidad incluyente que **atiende** los **requerimientos educativos** en sus procesos de acceso a la educación superior (se retiró la palabra *flexible*. Se cambió *apoya* por *atiende*. Se modificó *procesos de acceso* por *requerimientos educativos*, lo que cambia el sentido de los procesos).
 - Es una **universidad abierta a todos, que integra modelos innovadores de formación y promueve** y apoya los procesos de ingreso y acceso a la educación superior (se incluyó una situación dentro de la Universidad, la cual se concibe como abierta a todos. Aparecieron los *modelos innovadores de formación* como

una apuesta por actualizar, mejorar y repensar constantemente los procesos de apoyo y acceso a la educación superior).

Factor Permanencia:

- Cuando se comenzó la sesión, el factor tenía las siguientes alternativas:
 - Dispone de condiciones académicas y socioeconómicas que favorecen el desempeño de los estudiantes.
 - Tiene procesos que fomentan el desarrollo de la responsabilidad individual y social compartida.
 - Tiene procesos que fomentan la integración académica y social de sus estudiantes en la vida universitaria.
- Con los aportes de los participantes se construyeron dos nuevas alternativas y se dejaron dos de las existentes sin cambios. Las modificaciones fueron las siguientes:
 - **Garantiza** condiciones académicas con **enfoque de formación integral** que favorecen el desempeño de los estudiantes (se cambió el término *dispone* por *garantiza*. Se incluyó *enfoque integral* para no poner las situaciones *socioeconómicas*, ya que generaban dificultades dentro de los asistentes).
 - **Propicia por el** desarrollo de **potenciales académicos, sociales y políticos** que fomentan el desarrollo y el desempeño de los estudiantes universitarios (se omitieron las palabras *responsabilidad individual y social compartida* cambiando el sentido de toda la alternativa).
 - Tiene procesos que fomentan la integración académica y social de sus estudiantes en la vida universitaria (sin cambios).
 - Tiene procesos que fomentan el desarrollo de la responsabilidad individual y social compartida (sin cambios).

Factor preparación para el egreso e interrelación con los egresados:

- Cuando se comenzó la sesión, las alternativas del factor eran las siguientes:
 - Es referente por sus procesos de generación de habilidades enfocadas en los desarrollos profesionales y la adaptación laboral de sus estudiantes.

- Vincula a los egresados en la vida universitaria y en sus procesos académicos y políticos.
- Dispone de estrategias para el seguimiento y acompañamiento en la trayectoria laboral de sus egresados.
- Con los aportes de los participantes, los cambios en las alternativas fueron los siguientes:
 - Es referente por sus procesos de generación de **conocimientos**, habilidades y **destrezas para la proyección social** y laboral de sus estudiantes (se incluyeron dos características para la formación *conocimientos* y *destrezas*. A su vez, se quitó la palabra *adaptación* cambiando el énfasis de los procesos y pensando más en *proyección social*).
 - **Articula** a los egresados **de manera activa** en los procesos académicos, **sociales** y políticos de la comunidad universitaria (se cambia el concepto *vincula* por *articula*. Se incluye la condición *de manera activa*. Se propone la articulación a procesos *sociales*).
 - **Tiene** estrategias para el seguimiento y acompañamiento en la trayectoria laboral de sus egresados (se cambia *dispone* por *tiene*).

CICLO DE VIDA PROFESORAL

Factor vinculación y contratación profesoral:

- Al comienzo de la sesión las alternativas del factor eran las siguientes:
 - Gestiona procesos de selección planificada y vinculación de los docentes según las necesidades de los procesos misionales y el carácter formativo y humano de los profesores.
 - Gestiona procesos de integración de los profesores a la vida universitaria.
 - Tiene una proporción significativa de profesores vinculados respecto a otros tipos de contratación.
- Con los aportes de los participantes, los cambios en las alternativas fueron las siguientes:
 - **Tiene** procesos de selección y vinculación planificada de los docentes según las necesidades de los procesos misionales y el carácter formativo y humano de los profesores (se cambia la palabra *gestiona* por *tiene*).

- **Fortalece** los procesos de integración de los profesores a la vida universitaria (se cambia la palabra *gestiona* por *fortalece*. Se incluye *los* para reconocer que ya existen procesos de integración).
- **Aumenta** la proporción de profesores vinculados **para el cumplimiento de sus funciones misionales** (se cambia *tiene* por *aumenta*. Se cambia *respecto a otros tipos de vinculación* por *para el cumplimiento de sus funciones misionales*).

Factor desarrollo y permanencia profesoral:

- Al comenzar la sesión las alternativas del factor eran las siguientes:
 - Brinda condiciones académicas, sociales y culturales para el desarrollo de las actividades profesoras enmarcadas en la práctica permanente del cuidado de sí, individual y colectivo, de la institución y de los bienes públicos.
 - Gestiona procesos de reconocimiento y asignación de estímulos para los profesores en armonía con el tipo de contratación.
 - Incide en la configuración de Comunidad Universitaria entendida esta como Comunidad de comunidades donde se construye Comunidad Académica, Comunidad Investigativa y Comunidad de Extensión en redes de conocimientos y de aprendizajes que permiten el desarrollo de las competencias del quehacer profesoral.
- Con los aportes de los participantes las alternativas quedaron de la siguiente forma:
 - **Tiene** condiciones académicas, sociales, **políticas** y culturales para el desarrollo de las actividades profesoras enmarcadas en la práctica permanente del cuidado de sí, individual y colectivo, de la institución y de los bienes públicos (se cambió la palabra *brinda* por *tiene*. Se incluyó *políticas* en las condiciones para el desarrollo).
 - Gestiona **mejores** procesos de reconocimiento y asignación de estímulos **con principios de equidad para los profesores en sus diferentes funciones** (se incluye la palabra *mejores*. Se cambió el final de la oración, la cual era *en armonía con el tipo de contratación* para plantearse el *principio de equidad para los profesores en sus diferentes funciones*).

- Incide en la configuración de **comunidades académicas** y redes de conocimiento que permiten el **ejercicio** profesoral (se sustituyen las diferentes comunidades mencionadas en la anterior forma para sintetizar por *comunidades académicas*. Se suprime *y de aprendizajes*. Se cambia *desarrollo* por *ejercicio*. Se suprime *competencias del quehacer*).

Factor acompañamiento e interrelación al retiro laboral:

- Al comenzar la sesión las alternativas para este factor eran las siguientes:
 - Vincula de forma consolidada a sus docentes jubilados en la vida universitaria y sus procesos políticos y académicos.
 - Es reconocida por cultivar el desarrollo intelectual, físico y psicoafectivo de los docentes como preparación al retiro laboral y durante la jubilación.
 - Tiene prácticas de gestión de conocimiento encaminadas al aprovechamiento de los saberes propios del ejercicio profesoral.
- Luego de las intervenciones de los participantes las alternativas quedaron de la siguiente forma:
 - Vincula de forma consolidada y **activa** a sus **profesores** jubilados en los procesos académicos, **sociales** y políticos de la comunidad universitaria (se puso la palabra *activa*. Se cambió el término *docentes* por *profesores*. Se cambió el orden de la oración. Se incluyó el proceso *social*).
 - Es reconocida por cultivar el desarrollo intelectual, físico y psicoafectivo de los docentes como preparación al retiro laboral y durante la jubilación (sin cambios).
 - Tiene prácticas de gestión de conocimiento encaminadas al aprovechamiento de los saberes propios del ejercicio profesoral (sin cambios).

CICLO DE VIDA del PERSONAL ADMINISTRATIVO

Factor vinculación y contratación del personal administrativo:

- Al comenzar la sesión el factor tenía una alternativa:

- Tiene procesos de selección y vinculación del talento humano de manera dinámica y flexible, que responden a las necesidades institucionales bajo principios de equidad, igualdad y trabajo digno.
- Al finalizar la sesión se construyeron otras alternativas, las cuales fueron:
 - Tiene procesos de selección y vinculación del talento humano de manera dinámica y flexible, que responden a las necesidades institucionales bajo principios de equidad, igualdad y trabajo digno (no cambió).
 - **Gestiona el vínculo de sus servidores administrativos de manera integral, conforme a las necesidades y capacidades institucionales y del entorno; considerando los principios de equidad, igualdad y trabajo digno (nueva alternativa).**

Factor desarrollo y permanencia del personal administrativo:

- Al comenzar la sesión este factor tenía dos alternativas, las cuales son:
 - Genera estrategias de desarrollo del talento humano y promoción del talento en un clima organizacional adecuado.
 - Desarrolla las competencias del quehacer administrativo a partir de la valoración de las necesidades de bienestar del talento humano, acorde con las condiciones normativas académicas, sociales y culturales.
- Con los aportes de los participantes, las alternativas quedaron de la siguiente forma:
 - Genera estrategias de desarrollo del talento humano y promoción del talento en un clima organizacional adecuado (no cambió).
 - Desarrolla las competencias del quehacer administrativo a partir de la valoración de las necesidades de bienestar del talento humano acorde con las condiciones normativas académicas, sociales y culturales (no cambió).
 - **Es reconocida por valorar las necesidades de bienestar del talento humano de manera integral, acorde con las condiciones normativas, sociales y culturales, que permitan el desarrollo sostenido de las competencias del ser y el hacer en la gestión administrativa (nueva alternativa).**

Factor acompañamiento e interrelación al retiro laboral:

- Al comenzar la sesión este factor tenía una alternativa, la cual es la siguiente:
 - Tiene procesos organizados de preparación para el retiro y jubilación de sus servidores.
- Al finalizar la sesión se dispuso de otra alternativa. Ambas alternativas quedaron de la siguiente forma:
 - Tiene procesos organizados de preparación para el retiro y jubilación de sus servidores (no cambió).
 - Cuenta con prácticas que facilitan la transferencia del conocimiento de sus prejubilados y jubilados a la comunidad universitaria y privilegia la participación de estos en la vida universitaria (nueva alternativa).

Desacuerdos:

- Las alternativas del factor *ingreso (acceso o admisión)* contaron con una fuerte discusión sobre el carácter de la Universidad a este respecto.
- Uno de los participantes planteó como alternativa de futuro que democratice la ES, eliminar el examen de admisión. Sin embargo, otros participantes expresaron que esta es una acción específica. De todas formas, el argumento para no considerar la propuesta, es que el examen de admisión presenta un filtro necesario para el acceso a la ES.

Después, otra participante expuso que el concepto flexibilizar implica que la institución considere las características de los aspirantes y que revise las condiciones actuales para el acceso a la luz de esas características.

- Una de las participantes manifestó que debería quedar claro en una alternativa el derecho a la educación. Sin embargo, otro participante contrarió esta propuesta, dado que tendríamos que incluir en todas las alternativas las obligaciones jurídicas de cada factor.
- Se plantearon inconformidades con relación al detalle en la descripción de cada alternativa.
- A su vez, hubo diferencias sobre algunos conceptos, los cuales fueron: capacidades por potencialidades; propiciar o garantizar; incluir la palabra socioeconómico; competencias o

formación; vincular o reconocer a los egresados; poner la palabra *garantizar* puede significar una dificultad para la aplicación del PDI.

FALTANTES DE INFORMACIÓN IDENTIFICADOS

- Describir qué se entiende por inclusión y flexibilidad en los factores.

CONTRIBUCIONES AL COMPONENTE DE PROSPECTIVA

- El ajuste de las alternativas permitió que todos los participantes tuvieran la oportunidad de clasificarlas para construir escenarios.

PREGUNTAS DE LOS PARTICIPANTES

- ¿Es posible realizar otra modalidad para el trabajo de interlocución dada la cantidad de tiempo requerida para las sesiones?

SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

- N/A

COMPROMISOS, TAREAS Y RESPONSABLES

Del equipo técnico metodológico:

- Enviar los documentos insumos antes de la sesión (protocolo, memoria, relatoría extensa).
- Construir escenarios de referencia.

De los participantes:

- Leer el protocolo y los documentos insumos.

RELATORÍA EXTENSA DE LA SESIÓN

Disponible para consulta a partir en la fecha: 08 de marzo de 2017