

MESA DE INTERLOCUCIÓN

TEMA ESTRATÉGICO 2: Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria

Insumo #1

CONTENIDO

CONTENIDO.....	1
1. PRESENTACIÓN.....	2
2. PRESENTACIÓN DEL TEMA ESTRATÉGICO.....	2
2.1. Subtema 1: Ciclo de vida académica y laboral profesoral	2
2.2. Subtema 2: Ciclo de vida estudiantil	3
2.3. Subtema 3: Ciclo de vida del personal administrativo.....	3
2.4. Subtema 4: Egresados	3
2.5. Subtema 5: Jubilados y pensionados	3
3. DIAGNÓSTICO INTERNO.....	4
3.1. Ciclo de vida laboral y académica del profesorado.....	4
3.2. Ciclo de vida académica del estudiantado	5
3.3. Ciclo de vida laboral y académica del personal administrativo	7
3.4. Ciclo de vida universitaria del egresado.....	7
3.5. Ciclo de vida universitaria del jubilado y del pensionado.....	8
4. DIAGNÓSTICO EXTERNO.....	8
5. ÁRBOL DE FACTORES.....	9
6. VISIÓN	11
7. GLOSARIO	11
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	14

1. PRESENTACIÓN

Las mesas de interlocución son una estrategia para agrupar actores con intereses diversos con el fin de dialogar y construir acuerdos y evidenciar disensos, en este caso para formular el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026. Las intervenciones que cada participante invitado(a) 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 y por ello se propone la participación de los diferentes actores de la comunidad universitaria.

Esta mesa trabajará sobre el tema estratégico “Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria”. Se reunirá los días miércoles desde las 9:00 am hasta las 12:00 pm del día. El lugar cambiará de acuerdo a disponibilidad¹. En cada encuentro habrá una moderación que invitará 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 sintetizará y expondrá los acuerdos y desacuerdos (con su ruta de gestión), y presentará el propósito de la siguiente sesión.

2. PRESENTACIÓN DEL TEMA ESTRATÉGICO

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

2.1. Subtema 1: Ciclo de vida académica y laboral profesoral

Este subtema aborda el ingreso y la permanencia en el ciclo de vida profesoral. Las discusiones dentro del subtema han tocado los siguientes puntos: Condiciones para el ingreso y la permanencia; situación de los incentivos y estímulos según las acciones

¹ Para conocer los datos de los/las integrantes de la mesa y su información de contacto, remítase al protocolo.

realizadas por el estamento; esquemas de confluencia entre docencia, extensión e investigación; cargas administrativas en el plan de trabajo de los docentes; infraestructura física y condiciones de los espacios de trabajo; clima organizacional; formación y capacitación.

2.2. Subtema 2: Ciclo de vida estudiantil

Este subtema engloba los debates sobre el acceso, la permanencia y la formación integral del ciclo de vida estudiantil. Los puntos resaltados son los siguientes: acceso a la Universidad; programas e iniciativas de Bienestar Universitario y de las Unidades Académicas para la permanencia; formación integral², movilidad estudiantil, estímulos y preparación para el egreso.

2.3. Subtema 3: Ciclo de vida del personal administrativo

Este subtema acerca la discusión sobre el ingreso y la permanencia en el ciclo de vida del personal administrativo. Los temas más recurrentes son los siguientes: esquemas de contratación del personal administrativo; capacitación y cualificación del personal administrativo; planta administrativa y su relación con las necesidades presentes y futuras en la Universidad; situación salarial; clima organizacional; estado de los programas de estímulos y de los programas (ascensos y promociones).

2.4. Subtema 4: Egresados

En este subtema están considerados los tipos de relaciones que conservan los egresados con la Universidad. Las discusiones suscitadas sobre este estamento son las siguientes: participación en los órganos de gobierno; modalidades de interrelación con egresados sobresalientes; orientación del servicio de información laboral; oferta de educación continua y de posgrados.

2.5. Subtema 5: Jubilados y pensionados

En este subtema se abordan a los jubilados y pensionados y los tipos de relaciones sostenidas con la Universidad. Los puntos a tratar en este subtema son: participación de

² En este punto hay confluencia con el Tema Estratégico 1 que se propone la formación integral del estudiantado.

los jubilados y pensionados en la vida universitaria, especialmente en las funciones misionales de docencia, investigación y extensión; espacios de relación inter-generacional; servicios ofrecidos por la Universidad, especialmente el programa de salud; formación pre y pos jubilación; oferta de educación continua, extensión y posgrados.

3. DIAGNÓSTICO INTERNO³

Los asuntos que aquí se expresan son de responsabilidad compartida entre la Vicerrectoría de Docencia, la Dirección de Desarrollo Institucional (Talento Humano, Arquitectura de Procesos), la Dirección de Bienestar Universitario, la Vicerrectoría General y la Secretaría General. 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: profesores, estudiantes, personal administrativo, egresados, y jubilados y pensionados.

3.1. Ciclo de vida laboral y académica del profesorado

El PDI 2006-2016 planteó en el Tema Estratégico 2, la formación humanística y científica de excelencia, y en el objetivo estratégico 3 propuso: Desarrollar el talento humano docente. Dentro del objetivo fueron 7 los temas buscados, tendientes a mejorar la formación y cualificación docente, e incrementar las plazas docentes con vinculación ETC.

Este objetivo estratégico se cumplió en un 86,4% por medio de diversos proyectos y programas. Por un lado, se logró aumentar en 176 las plazas docentes ETC, alcanzando un 88% de cumplimiento como consecuencia de la permanente realización del concurso público de méritos. Sin embargo, se encuentran discusiones sobre la insuficiencia de docentes de carrera de tiempo completo para atender las demandas de investigación, docencia y extensión, aunado al incremento de horas de los profesores de cátedra para satisfacer la demanda creciente en los ejes misionales.

En el primer caso, la proporción de dedicación de docentes vinculados de tiempo completo en el año 2016 es la siguiente: 14,2% en docencia, 10,7% a labores de

³ Para mayor desarrollo de esta sección remitirse al Diagnóstico Interno Versión 2.

investigación, 2,4% en temas de extensión, y 22,3% en funciones administrativas. En el segundo caso, el número de horas de cátedra contratadas por la Institución en el 2016/01 por actividad son: investigación 26.761, asesorías y consultorías 63.748, extensión 121.722, docencia en pregrado 712.761, y docencia en posgrado 49.871, para un total de 974.863 horas.

En el tema de estímulos se cuenta el ascenso de escalafón a 152 profesores, coordinado por la Oficina de asuntos docentes de la Vicerrectoría de Investigación. A su vez, hubo un aumento del año 2005 al 2015 en la asignación de puntos de bonificación o salariales del 472,5%.

En los temas de cualificación, para el año 2016 se promedió un aumento de 148% en los profesores ETC con doctorado, un decrecimiento de 583 a 504 en aquellos con maestría, y una disminución en 170% de los profesores con especialización. A su vez, se encuentran vigentes 95 comisiones de doctorado y 6 maestrías o especializaciones médico quirúrgicas. Con relación a la movilidad, se evidencia un promedio anual de 871 intercambios en doble vía, superando la meta prevista a 2016 (117%). Sin embargo, se considera que tanto en la situación de cualificación como en aquellas de movilidad, se privilegió a países con la misma lengua y contextos culturales similares.

3.2. Ciclo de vida académica del estudiantado

En el año 2015, la Universidad de Antioquia tenía en total 40.154 estudiantes, de los cuales el 75% cursaba pregrado en la sede central, el 17% pregrado en las sedes regionales y el 8% posgrado. El aumento entre el periodo 2005-2015 en los estudiantes de pregrado fue de 21%, mientras que la matrícula de posgrado creció en 103%. El 92%, proviene de los estratos 1, 2 y 3. (Universidad de Antioquia-Gestión de la Dinámica Organizacional de la Dirección de Desarrollo Institucional, 2016; Universidad de Antioquia-Gestión y resultados sociales 2015).

El PDI 2006-2016 consignó en el Tema estratégico 4 el único objetivo estratégico de Bienestar (el 1), el cual tendió en su mayoría a ofrecer programas y servicios a este estamento de la siguiente forma: Mejorar la calidad de vida y fomentar la construcción de comunidad universitaria. Fueron cuatro los asuntos a desarrollar en el objetivo: Disminución de la deserción estudiantil en 7%, incremento en la cobertura en servicios

asociados al proceso de formación en 46%, aumento en la cobertura en servicios asociados a procesos de orientación-asistencia en 22%, y ampliación en la cobertura en servicios asociados a procesos de apoyo social en 30%.

El porcentaje de cumplimiento del objetivo se alcanzó en un 77,1%, debido a la no disminución en la deserción estudiantil, que tuvo un comportamiento en el periodo 2006/1 de 7,92% y en 2015/2 de 9,28%, por lo que la variación porcentual no es significativa, suscitando discusiones sobre la multicausalidad del fenómeno y las necesidades para contrarrestarlo.

Sin embargo, se logró un 28% en el incremento a la cobertura de servicios asociados al proceso de formación, debido a tres factores: oferta de nuevos programas y vinculación de nuevos públicos, dinamización de metodologías de atención y prevención, y mejoramiento de la estrategia comunicacional en los programas de formación deportiva.

Por su parte, se aumentaron los servicios de orientación y asistencia en un 19%, alcanzando un 89,5% de cumplimiento, aunque hubo dificultades para alcanzar la meta por la suspensión de actividades en el año 2015. Por último, se amplió la cobertura de procesos de apoyo social en un 57%, debido a la participación de entidades públicas y privadas que aportaron a la sustentabilidad estudiantil. Esto obedeció a una mayor gestión de recursos internos y externos.

Durante el periodo sobresalen entre las figuras de estímulos y los programas para evitar la deserción los auxiliares administrativos, los auxiliares de programación, los monitores académicos y deportivos, los auxiliares de cátedra tipo 1 y 2, la exención de derechos de matrícula por situación socioeconómica o rendimiento académico, las ofertas de movilidad (de 150 en 2005 a 447 en 2015), y la publicación de becas ofrecidas por entidades públicas y privadas.

Por último, los programas ofrecidos por la Universidad para fortalecer la articulación de estudiantes cursando la educación media con la institución son: Camino a la Universidad, el Programa de Inducción a la Vida Universitaria (PIVU) en las sedes y seccionales, los simulacros para el examen de admisión a través del programa Ude@, el programa Vamos para la Universidad (alianza entre la Gobernación de Antioquia y la Unidad de Educación Virtual de la Universidad de Antioquia), y el programa Bachilleres Estudian en la Universidad de Antioquia de la Facultad de Ingeniería. Sin embargo, surgen discusiones

sobre las implicaciones de las diferencias culturales para abordar el examen de admisión y el puntaje de corte para el ingreso en las seccionales.

3.3. Ciclo de vida laboral y académica del personal administrativo

Algunas de las discusiones dentro del ciclo de vida de este estamento obedecen a temas como los tipos de contratación (CIS y Talento Humano) y las escalas salariales, la formación y cualificación de los empleados (diferencias en asignación de recursos formativos a no docentes), las condiciones laborales y clima organizacional, y los programas de incentivos adelantados por Bienestar Universitario y Talento Humano.

En el tema de condiciones laborales, resaltan los planes estratégicos para contribuir al clima organizacional, los cuales son liderados por la Coordinación de Desarrollo al Talento Humano en relación con otras dependencias académicas y administrativas. Durante la vigencia 2015 fueron realizados 208, que apuntaron a temas como comunicación, diagnóstico, integración, liderazgo, entre otros.

A su vez, resulta importante tener en cuenta el programa de estímulos adelantado por Talento Humano en las líneas deportiva, cultural y artística, que en la vigencia 2015 impactó a 633 empleados a partir de una asignación individual de \$1.059.000, equivalente a un total de \$676.890.000. Por su parte, el Sistema de Bienestar Universitario centró la asistencia en el programa de salud PROSA con un total de 385 ayudas por un valor de \$31.173.450, y en los programas de préstamo para los fondos de calamidad FRC, vivienda FRV y bienestar FBU, con un total de 4.752 créditos.

3.4. Ciclo de vida universitaria del egresado

En las discusiones adelantadas sobre este estamento, la comunidad universitaria consideró necesario ampliar y modernizar las formas de participación en la vida universitaria. En este sentido, el estudio de análisis del mercado laboral de los egresados entre 1996 y 2013 (Vicerrectoría de Extensión, 2014), planteó como principales acciones para fortalecer la relación con egresados: el impulso a la creación y/o fortalecimiento de asociaciones de egresados; la creación de un programa tipo bolsa de empleo para canalizar distintas ofertas de empleo referidas por empresas, sector público y/o organizaciones; el seguimiento permanente a los egresados sobresalientes; la realización de campañas de sensibilización para promover la equidad de género; y finalmente, el

ajuste a la oferta y la calidad de los programas ofertados con el fin de incorporar competencias requeridas en el mercado laboral, sin dejar de lado la rigurosidad técnica o científica propias de cada disciplina.

También se identifica la potencia de un interrelacionamiento más estrecho con los egresados, con miras a fortalecer los vínculos de la Institución con entes gubernamentales, empresas, organizaciones civiles y comunidades. Finalmente, se señala la necesidad de ser más contundentes con la oferta de educación continua y de posgrado a los egresados.

3.5. Ciclo de vida universitaria del jubilado y del pensionado

Entre los problemas expresados en las discusiones con relación a los jubilados y pensionados, destaca que la mayor preocupación es la asistencia, el sostenimiento y la cobertura del programa de salud. Además, se manifestó la necesidad de una oferta de educación continua y de otros servicios para ellos.

En este sentido, surgió una preocupación por el aislamiento de la Institución, que se podría revertir con la participación en los órganos de gobierno, y con el reconocimiento de su experiencia y conocimiento para la construcción del proyecto universitario, participando activamente de actividades misionales.

4. DIAGNÓSTICO EXTERNO⁴

Del diagnóstico externo presentado para la construcción del PDI 2017-2027, en la discusión se pueden tener en cuenta los siguientes puntos: disminución creciente de recursos estatales a la educación superior, articulación de educación integral para la diversidad, oferta académica para la equidad, y búsqueda de permanencia para la población más vulnerable. Estos dos últimos aspectos, también relacionados con el Tema Estratégico 5.

Respecto a las perspectivas de financiación en educación pública adelantadas en Colombia (vinculadas a políticas globales) propensas a una disminución constante, la discusión sobre temas como la contratación del personal administrativo y de los

⁴ Para mayor desarrollo de esta sección remitirse al Diagnóstico Externo Versión 1.

profesores, así como los recursos para los programas de bienestar universitario, deberá contar con esta tendencia.

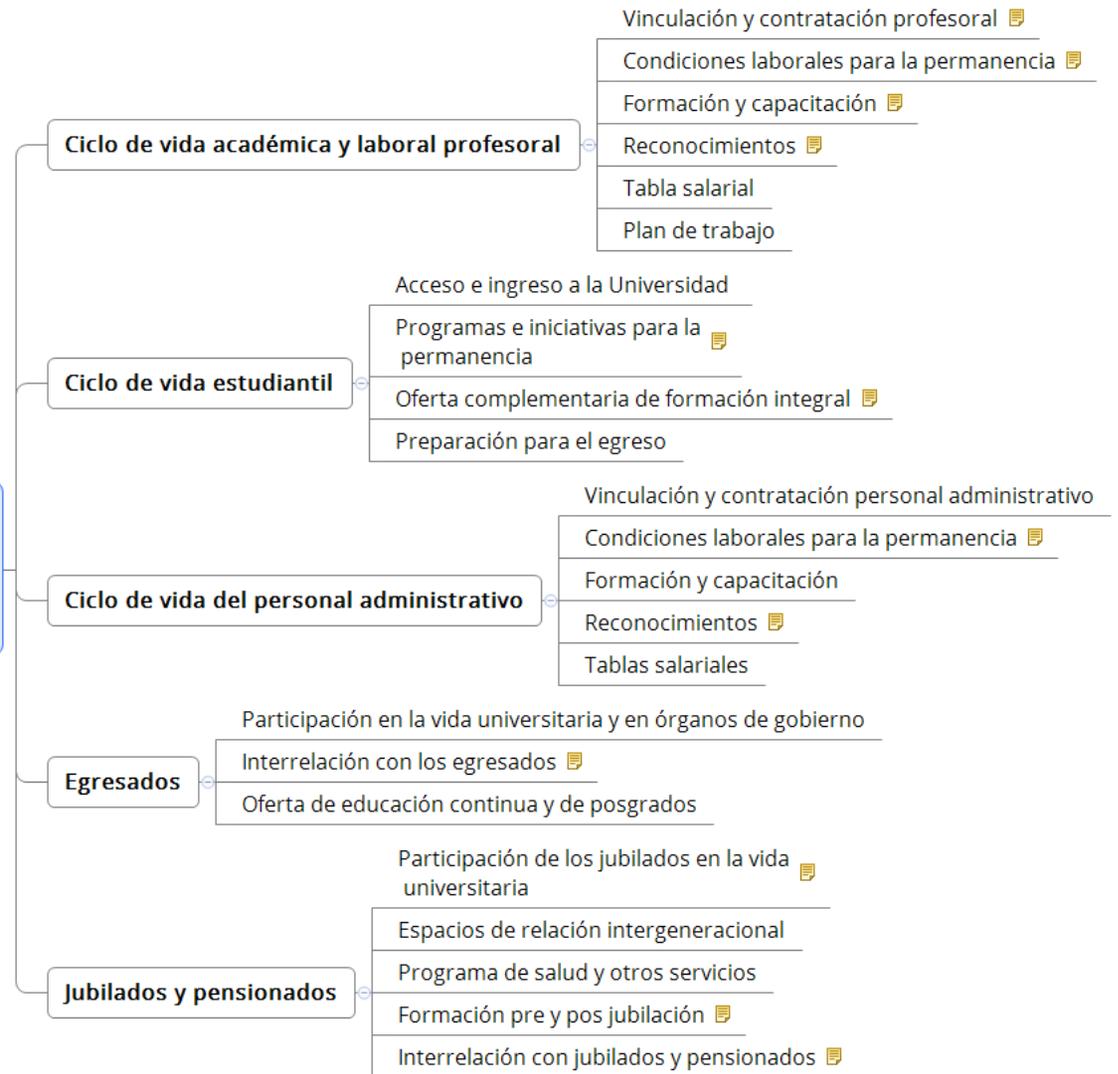
Aunque la equidad se trabaja en el Tema Estratégico 5, si se tiene en cuenta la definición de la Unesco que la entiende como disminución de la desigualdad, posibilita en la discusión tomar en cuenta la diversidad de las comunidades que acceden la experiencia universitaria en calidad de estudiantes y el diseño de programas adelantados por el Sistema de Bienestar Universitario. A su vez, sobre la permanencia se expone “...garantizar la democratización del acceso y la permanencia de la población más vulnerable” (Universidad de Antioquia, Diagnóstico Externo V1 Plan de Desarrollo 2017-2026, 2016, p. 25). En este punto es muy importante considerar la equidad de género como una política necesaria en la Universidad.

En relación a los requerimientos de formación integral de los estudiantes, formación y cualificación permanente de los profesores y del personal administrativo, e integración de los egresados y jubilados en programas de formación permanente; es apropiado tener en cuenta durante la discusión lo propuesto por la OCDE como educación para la innovación.

Por último, es necesario contar que el diagnóstico externo expone unas tendencias en la educación superior en el mundo, en el país y en la región (páginas 24 a 30). Solo en una categoría se hace referencia explícita a uno de los desafíos correspondiente a este Tema Estratégico: “Bienestar de la comunidad universitaria: generar condiciones para el desarrollo de las personas que hacen parte de las universidades” (Universidad de Antioquia, Diagnóstico Externo V1 Plan de Desarrollo 2017-2026, 2016, p. 30).

5. ÁRBOL DE FACTORES

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



6. VISIÓN

La visión expresa una aspiración ideal de lo que se espera que ocurra en un lapso de diez años. Tiene como función orientar y motivar a los miembros de la comunidad universitaria hacia esa meta general, teniendo como fundamento las condiciones de la dinámica interna, así como los desafíos del ámbito externo, siempre en concordancia con el cumplimiento de la misión y los principios institucionales.

Sobre el ejercicio de construcción de la visión, se tuvo en cuenta en primer lugar la forma en la cual los participantes valoraron la visión vigente, recibiendo sus críticas y aportes al rededor de la visión del Plan de Desarrollo 2006-2016, la cual dice:

En el año 2016, seremos la principal universidad de investigación del país y una de las mejores de América Latina, con pregrados y posgrados de excelencia académica internacional, líderes en el aporte a la transformación socioeconómica del país, y un auténtico escenario de la diversidad y el diálogo intercultural, en el marco del respeto por el pluralismo y el ambiente (Universidad de Antioquia, 2006, p. 19).

Los debates en el documento insumo “Apuestas y visiones sobre el futuro” que atañen al Tema Estratégico 2, son los siguientes.

- Esquemas de financiación universitaria para garantizar la contratación de docentes y personal administrativo.
- Desniveles de importancia en los ejes misionales reflejados en la distribución de estímulos y reconocimiento a docentes.
- Modelos e indicadores de medición de la calidad y del impacto de la Universidad.
- Modelo de formación integral.
- Tipos de programas y servicios con relación a la igualdad y el pluralismo.

7. GLOSARIO

Acceso a la Universidad: Se entiende por acceso a la Universidad los diferentes procesos de los estudiantes para acceder a la educación superior brindada por la Institución. Actualmente para acceder a la oferta de programas de pregrado, los interesados deben presentar un examen de admisión que incluye pruebas de competencia lectora y

razonamiento lógico, las cuales evalúan las competencias básicas del proceso de formación en educación superior.

A su vez, para acceder a programas de posgrado, las diferentes unidades académicas definen lineamientos particulares, las cuales permiten determinar si los aspirantes cumplen con las características y énfasis del programa.

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 V2 Plan de Desarrollo 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”

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.

Clima organizacional: “El clima en una organización se refiere a las percepciones compartidas que tienen las personas sobre las diferentes realidades del trabajo”⁵. En 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.

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 tiene varios programas como comisiones de estudios para cursar programas de formación doctoral, tanto en el país como en el extranjero; programas de formación para el perfeccionamiento del proceso docente-educativo; movilidad internacional; y cursos avanzados en segunda lengua.

Formación integral: Por formación integral el PDI 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 hacia la construcción de ciudadanos comprometidos con una sociedad justa, equitativa y sostenible. En esta senda, 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)

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.

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

⁵ 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/inicio/institucional/unidades-academicas/facultades/derecho-ciencias-politicas/practicas-consultorio-juridico/>

administrativos. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario (Congreso de la República, 1992).

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. También se entenderá como aquel empleado docente o administrativo que recibe una pensión ya sea por jubilación, invalidez o muerte.

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

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.

Este documento presenta el insumo 1 para la mesa de interlocución sobre el Tema Estratégico 2. 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.

Por favor haga llegar sus aportes a [correo] y plandedesarrollo@udea.edu.co

o al #MiplaneslaUdeA

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

8. 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.

- 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 - (2015a). 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.