



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: 9	Propósito específico de la sesión: Evaluación de la correlación entre los escenarios y los factores externos
Fecha: 15 de marzo de 2017	
Hora: 08:00 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 15 de marzo de 2017 se desarrolló el noveno encuentro de la Mesa de interlocución 2, la cual se encuentra debatiendo el tema estratégico “Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria”.</p> <p>El evento fue citado a las 8 de la mañana con la intención de posibilitar el suficiente tiempo para cumplir los propósitos de la actividad. Ante el cambio de horario, y teniendo en cuenta dificultades en la claridad de la comunicación, algunos participantes arribaron a lo largo de la jornada de trabajo. De esta forma, en el momento de mayor concurrencia de participantes, se encontraban 16 asistentes.</p> <p>El objetivo de la sesión fue evaluar la posibilidad de logro de los escenarios de referencia (los cuales fueron definidos en la sesión 8) a la luz de cuatro tendencias y doce factores condicionantes del entorno internacional en el siguiente decenio. A su vez, con base en la valoración, definir en plenaria el escenario recomendado del tema estratégico.</p> <p>La sesión comenzó con un encuadre general liderado por el moderador, el cual resaltó los diferentes momentos en la construcción colectiva del PDI y los mecanismos participativos empleados para la elaboración de los productos. Luego de esta introducción, la coordinadora general del PDI presentó sucintamente los factores externos, ya que previamente se había enviado un documento explicativo a todos los participantes.</p>	

Las cuatro tendencias y los doce factores presentados, fueron los siguientes:

- Financiamiento de la Educación Superior y de la ciencia.
 - Financiación de la Educación Superior.
 - Financiación de ciencia, tecnología e innovación.
 - Financiación de proyectos de inversión para el crecimiento y el mejoramiento de la Universidad.
 - Eficiencia del gasto.
- Tendencias y políticas mundiales y nacionales de Educación Superior y de la ciencia.
 - Universalización de la Educación Superior con calidad.
 - Internacionalización.
 - La Universidad y su participación en ciencia, tecnología e innovación.
- La sociedad del conocimiento.
 - Tecnologías de información y comunicación.
 - Gestión de patrimonio intelectual.
- Demandas de la sociedad a la Universidad.
 - Cuidado ambiental y eliminación de las desigualdades.
 - Profesionales calificados y ciudadanos integrales.
 - Conocimiento en la sociedad.

A partir de esta explicación de la coordinadora, la persona encargada por Desarrollo Organizacional para acompañar al equipo técnico metodológico, presentó el sentido de la calificación y la metodología a emplear. De esta forma, explicó que el ejercicio asumía de antemano la influencia positiva o negativa de los factores externos en todos los escenarios; razón por la cual, no se calificaría la influencia de los factores externos sobre los escenarios. Lo que se debía calificar, según expresó, era la probabilidad o posibilidad de logro (o subsistencia) de los escenarios a la luz de los factores externos.

Para ejemplificar este punto, manifestó que algunos de los escenarios acordados por la Mesa de interlocución, apuntaban a gestionar el conocimiento de los profesores y los empleados

administrativos en los diferentes momentos de los ciclos de vida. Teniendo en cuenta que uno de los factores presentados fue “Gestión del patrimonio intelectual”, los escenarios que contenían este elemento tenían una mayor probabilidad de acoplarse a las tendencias internacionales de la Educación Superior y podrían tener una mayor valoración en la calificación.

A partir de esta explicación, se conformaron cuatro equipos de trabajo de tres personas y se dispuso de 90 minutos para clasificar los diferentes factores externos. Para efectuar el ejercicio, el equipo técnico metodológico compartió los siguientes documentos: los diferentes factores externos y un resumen de los mismos, y tres formatos de calificación. Sin embargo, los formatos de calificación no se entregaron al mismo tiempo; por el contrario, se brindó un formato por equipo con factores concordantes y, luego de devolverlo calificado, procedieron a proporcionar el siguiente.

Durante el ejercicio, y dada la afluencia de participantes a lo largo de la actividad, los equipos fueron aumentando hasta quedar conformados por cuatro participantes. Al finalizar la calificación, el equipo técnico metodológico procedió a consolidar los resultados y dio comienzo a la plenaria de la sesión.

En la plenaria, moderada por la coequipera de Desarrollo Organizacional y el responsable de Mesa, fueron presentados los resultados de la clasificación, destacando las pocas diferencias de resultados entre los escenarios. Sin embargo, los escenarios con mayor probabilidad de subsistencia de acuerdo a los factores externos, fueron: *B La impronta de la Universidad en la sociedad*, *D Transferencia de conocimiento a nuevas generaciones*, y *F Gestión del conocimiento administrativo*.

Con este resultado, los participantes solicitaron ajustar los escenarios en los siguientes puntos:

- En el escenario B, la forma de narrar la articulación con la educación precedente debe ajustarse a lo planteado en la sesión anterior. A su vez, no dejar por fuera de la articulación la formación a profesores de básica y secundaria, y el fortalecimiento de los programas articuladores con los que cuenta la Universidad en la actualidad.

- En el escenario B, se requiere clarificar jurídicamente los límites de la articulación con la educación precedente. Sin embargo, se expresó que no sólo es lo legal, sino también lo legítimo lo que se debe considerar en esta articulación.
- En el escenario D se expresó lo interesante de la apuesta de integralidad en la formación y reconocimiento del ciclo de vida profesoral.
- En el escenario F se manifestó la existencia de elementos transformadores en el ciclo de vida del personal administrativo. A su vez, se expusieron las posibilidades que se abren para la valoración de la formación y cualificación de los servidores administrativos, y el acompañamiento al retiro laboral.
- Por último, en el escenario F se solicitó cambiar la palabra *reconocer* por *saber*, ya que se ajustaba a las apuestas con los servidores administrativos.

En las últimas intervenciones, los participantes expresaron en forma general, la insuficiencia de las alternativas de cara a los escenarios planteados, la necesidad de crear un glosario unificado para identificar qué fue lo entendido en los diferentes conceptos trabajados en la Mesa de interlocución, el requisito de definir unos principios que orienten la ejecución del PDI, y la posibilidad de intervenir en las diferentes asambleas con los productos y las discusiones realizadas durante el ejercicio.

Para finalizar la sesión, el responsable de Mesa realizó una síntesis de los acuerdos y de las tareas pendientes, y con esta recapitulación, se dio por terminada la sesión a las 11:20 de la mañana.

La próxima sesión, que será la última, se llevará a cabo el miércoles 22 de marzo en la Sala de Juntas del Edificio de Extensión a las 8 de la mañana. En esa sesión se tendrán por objetivos: socializar y ajustar objetivos estratégicos de referencia del tema estratégico, plantear elementos para definir los lineamientos estratégicos, y realizar una devolución de los productos a los participantes.

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 logró definir el escenario.

Desacuerdos:

- Tener en cuenta que, si bien la educación precedente es regida por otra normatividad a nivel nacional, es una apuesta de la Universidad que debe no solo ajustarse a lo legal sino a lo legítimo.

FALTANTES DE INFORMACIÓN IDENTIFICADOS

- Consultar con el área jurídica por los límites, alcances y posibilidades de articulación con la educación precedente.
- Actualizar el glosario de términos de la Mesa.

CONTRIBUCIONES AL COMPONENTE DE PROSPECTIVA

Los escenarios seleccionados por los participantes, de acuerdo con el ciclo de vida de cada estamento, fueron los siguientes:

- **Escenario B: La impronta de la Universidad en la sociedad**

Para 2026, la promoción del ciclo de vida estudiantil en la Universidad de Antioquia se concibe desde el compromiso de articulación entre los niveles de educación precedente, los procesos de acceso e ingreso, la formación de la comunidad universitaria y el desarrollo de potencialidades académicas, sociales y políticas de los estudiantes. Todo ello conducente a consolidar las capacidades del profesional para afrontar el ámbito laboral con responsabilidad social.

Al mismo tiempo, el fortalecimiento de las relaciones con los egresados tiene el propósito de construir sólidos vínculos que permiten la formación y la participación activa de estos en el quehacer universitario.

- **Escenario D: Transferencia de conocimiento a nuevas generaciones**

Para 2026, la promoción del ciclo de vida profesoral en la Universidad de Antioquia desarrolla el talento humano con estímulos en las diferentes funciones misionales; condiciones académicas, sociales, políticas y culturales para el ejercicio de las responsabilidades profesoras; y el crecimiento de la participación en las redes de conocimiento y en las comunidades académicas.

Acompaña y prepara a los profesores durante el ciclo de vida laboral y realiza un relevo generacional que reconoce la importancia del encuentro y el diálogo de saberes en la construcción de conocimiento que favorece el cumplimiento del quehacer universitario.

- **Escenario F: Gestión del conocimiento administrativo**

Para 2026, la promoción del ciclo de vida de los empleados administrativos en la Universidad de Antioquia cuenta con procesos de vinculación dinámicos y flexibles, que responden a las necesidades institucionales; a su vez desarrolla el talento humano considerando las condiciones normativas, sociales y culturales, enfocado en las competencias del ser, el saber y el hacer en la gestión administrativa, en el reconocimiento de los logros académicos y profesionales, y en el acompañamiento de los servidores administrativos próximos al retiro laboral, regidos por principios de equidad, igualdad, trabajo digno para favorecer el sentido de comunidad universitaria.

Tiene un proceso de generación y gestión del conocimiento que prepara a los servidores administrativos durante su ciclo de vida laboral, valora el conocimiento personal e institucional, lo gestiona y propende por su crecimiento a través de comunidades de aprendizaje.

PREGUNTAS DE LOS PARTICIPANTES

- ¿Se pueden hacer sugerencias en la forma narrativa de los escenarios?

SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

- Asistir a los espacios deliberativos de los estamentos (asambleas de profesores, asambleas estudiantiles, asambleas multi-estamentarias) y presentar los acuerdos, desacuerdos y balances de las Mesas de interlocución.

COMPROMISOS, TAREAS Y RESPONSABLES

Del equipo técnico metodológico:

- Realizar los ajustes a los escenarios de acuerdo a lo manifestado por los participantes.
- Ajustar el glosario.
- Enviar los documentos insumos para revisión.
- Indagar en el área jurídica de la Universidad las dudas por la articulación con la educación precedente.

De los participantes:

- Leer el documento insumo y manifestar si lo expresado en él, está ajustado a las discusiones de la Mesa de interlocución 2.

RELATORÍA EXTENSA DE LA SESIÓN

Disponible para consulta a partir en la fecha: