

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

FECHA	15 de Febrero de 2017	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 6				
Participantes:	17				

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

Agenda	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 9:00 – 9:30 am: Saludo y encuadre. 2. 9:30 – 9:45 am: Presentación de las alternativas. 3. 9:45 – 9:55 am: Lectura individual de las alternativas 4. 9:55 – 10:45 am: Socialización en subgrupos de las alternativas y construcción de nuevas alternativas. 5. 10:45 – 11:10 am: Presentación de relatores de subgrupos de las nuevas alternativas 6. 11:10 – 11:25 am: Consolidación de alternativas y presentación de instrumento de calificación 7. 11:25 - 12:00 m.: Síntesis y cierre. 	

Desarrollo de la actividad:
<p>Características del grupo:</p> <p>La sexta sesión de la mesa número dos en el 2017, que se encuentra trabajando el Tema Estratégico <i>Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria</i>, sesionó con la asistencia de 17 participantes y 2 moderadores. La distribución por género fue de 8 mujeres y 9 hombres. A su vez, la división por estamentos fue 2 estudiantes (Nuevos participantes: 1 estudiante de Trabajo Social en carácter de observador, 1 estudiante del Instituto de Biología), representación de Egresados: 3, profesores: 6, Empleados Administrativos: 7 (1 de la Seccional del Magdalena Medio y 1 de la Sede de Puerto Berrio)</p> <p>Por parte del equipo técnico 1 responsable de la mesa, 2 sistematizadoras del equipo técnico de Mesas de interlocución, 1 sistematizadora del equipo del Instituto de Estudios Políticos, 1 analista de Dinámica Organizacional Desarrollo Institucional, 2 moderadoras, 2 personas del equipo de Comunicaciones, 1 periodista del PDI, coordinadora metodológica del PDI, Asistente del PDI, 1 del Equipo metodológico.</p> <p>Adriana inicia la sesión, dando la bienvenida a los participantes a las Mesas de interlocución e invita a los</p>

participantes a que hagan una breve presentación. Los participantes hacen la respectiva presentación enunciando la unidad académica o dependencia de la que hacen parte. Posteriormente, se hace la invitación a participar a las diferentes regiones a través del chat y videoconferencia.

Se plantea que el objetivo de la sesión de hoy es evaluar las alternativas de futuro en pos de la construcción de los escenarios, acto seguido recuerda a los participantes de la mesa que el año anterior (2016) se dejaron ubicados los subtemas de la Mesa: Ciclo de vida estudiantil y egresados, ciclo de vida profesoral y ciclo de vida del personal administrativo.

Posteriormente expone la agenda del día en la que primero se hará un encuadre metodológico de 30 minutos dirigido por Daniel, responsable de la Mesa, para hacer una recapitulación del 2016. Segundo, Desarrollo Institucional hará unas instrucciones para la realización de la construcción de alternativas de futuro en un ejercicio por subgrupos. Para proseguir con la plenaria, se aclara que cada subgrupo debe elegir un representante para la exposición de las alternativas construidas.

Se avisa a los participantes que las sesiones continúan los miércoles de 9:00 a.m. a 12m.

Daniel inicia su intervención con la bienvenida a los participantes a esta primera sesión del año, acto seguido ofrece excusas por parte de Alba Nelly y Álvaro Casas por su ausencia en la sesión de hoy.

Continúa su presentación, expresando que realizará un encuadre, partiendo de unas apuestas por construir unos factores específicos y de comprender que lo que se había definido en la primera fase como un tema estratégico, se comportaba como un sistema en el cual habían unos elementos que eran más dinamizadores que otros elementos, entonces se dividen esos temas estratégicos comprendidos como un sistema. Lo que se empezó a hacer en las sesiones del 2016 fue definir cuáles eran esos factores, y qué implica cada factor, luego de definir eso, hicimos un análisis estructural de lo que eran esos factores; y hasta ahí fue la ruta que hicimos. ¿Qué es lo que sigue este año? En este año en las gestiones que tenemos, vamos a definir cuáles son los escenarios futuros y hay unas condiciones específicas para hacerse y cuáles son las orientaciones estratégicas que le tenemos que dar a esos escenarios; un escenario de todos modos es una declaración de hacia dónde queremos estar en el 2026 y ese es el objetivo.

Acto seguido hace una presentación de la propuesta de visión, la cual es aprobada por el Consejo Académico el año pasado:

“En el año 2026, la Universidad de Antioquia, como institución pública, humanista e investigadora, guiada por su excelencia académica, será reconocida nacional e internacionalmente por su compromiso con el desarrollo sostenible (o humano) y la construcción de paz con enfoque territorial”. (Versión del CA 11-12-2016).

En este orden de ideas, explica que la construcción de la visión surge a partir de las discusiones en los diferentes espacios de discusión.

Posteriormente explica la ruta de las mesas para este año y sus respectivos horarios:

Mesa 1: Formación integral y generación de conocimiento para el impacto pertinente, innovador y transformador en los territorios, en interacción con el mundo. **Martes 8:00 a.m. - 12m.**

Mesa 2: Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria. **Miércoles 9:00 a.m. - 12m.**

Mesa 3: Gobierno, democracia y convivencia. **Miércoles 2:00 a.m. - 5:00 p.m.**

Mesa 4: Gestión universitaria y del financiamiento. **Jueves 2:00 a.m. - 6:00 p.m.**

Mesa 5: Paz con equidad e inclusión. **Viernes 9:00 a.m. - 12m.**

Mesa 6: Ambiente y biodiversidad. **Viernes 9:00 a.m. - 12m.**

El año anterior el equipo técnico - metodológico trajo una propuesta de árbol de factores, en el cual se tenía como un balance qué había dicho la comunidad universitaria sobre los Ciclos de vida, este que se puede leer en el Diagnóstico interno, que está en la página web de la versión 1, se tenía también un Diagnóstico externo y un tema estratégico que se había definido con base en las recurrencias expresadas por la Comunidad Universitaria. El moderador recuerda que la principal recurrencia que se debía comprender era entender los diferentes estamentos como Ciclos de Vida y no entenderlos de una forma aislada, es decir, cómo entender cuando ingresaba un estudiante como permanencia y cómo se lograba el egreso con el estudiantado, pero lo mismo pasa con los empleados y con los profesores, cómo se dan las condiciones para la contratación, cómo habían las condiciones laborales y cómo se preparan para el retiro laboral, es decir, para la jubilación.

Expone la propuesta de árbol de factores inicial, los temas recurrentes y los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, cuáles eran los subtemas y los factores que componían cada subtema. Daniel advierte que en el documento insumo que fue enviado se consignaron las diferentes transformaciones que tuvieron los factores en las diferentes sesiones con sus respectivos motivadores.

A continuación, explica la ruta general para la formulación del Plan de Desarrollo 2017 - 2026:

En la **Etapa 1** se definen los temas estratégicos a partir de diferentes metodologías participativas (Revisión de fuentes, secundarias, entrevistas, talleres, DRP).

En la **Etapa 2** Identificación de factores clave para cada tema estratégico (definición de árbol de factores clave para cada tema estratégico, identificación y descripción de factores internos, identificación y descripción de factores externos).

En la **Etapa 3** definición de escenarios (determinación de alternativas de futuro, determinación de escenarios de futuro).

En la **Etapa 4** consolidación estratégica del Plan y finalización de las mesas de interlocución (objetivos estratégicos, lineamientos estratégicos, Visión 2026).

En la **Etapa 5** aprobación del plan (validación y ajustes, aprobaciones y ajustes)

En la **Etapa 6** difusión del plan (publicación, distribución, socialización/ pedagogía)
Se informa a los participantes que para junio del 2017 estará publicado el plan.

Adriana realiza una presentación de Gloria Pérez de Desarrollo institucional y hace la salvedad de que se va a identificar los qué y asuntos nodales, lo cual llevará, posteriormente, a los asuntos metodológicos. Entonces, es necesario tener clara esa observación para el desarrollo de la sesión.

Gloria: explicación de construcción de escenarios a partir de la siguiente definición: **Conjunto formado por la descripción de una situación futura y un camino de acontecimientos que permiten pasar de una situación original a otra futura. Los escenarios se componen por un grupo de ALTERNATIVAS DE FUTURO. ¡Son medios para definir los objetivos y lineamientos estratégicos del PDI!**

Expone que se parte de factores clave definidos en las sesiones previas. En este momento se tomaron una agrupación de factores y se analizó si estos factores como estaban se podían trabajar para plantear las alternativas. En este momento se va a realizar la determinación de alternativas de futuro. Esta actividad de agrupación de factores le compete al equipo técnico y la determinación de alternativas de futuro le compete en un ejercicio conjunto al Equipo técnico y la Mesa con un trabajo previo de depurar y llegar a un consenso, sobre cuáles son las alternativas que resumen los resultados, es decir, cuáles son los resultados de lo que se quiere alcanzar en términos de los diferentes factores para el 2016.

A continuación, se expone a los participantes que se realizará un ejercicio de clasificación de alternativas de futuro como equipo de mesa, pero es una actividad que se llevará a cabo posteriormente. Dicho ejercicio va a llegar a los correos de los participantes consolidados luego del ejercicio que se haga. En las sesiones siguientes se van a construir unos escenarios como hipótesis que van a ser producto del conjunto de alternativas que se clasifican y se van a complementar de cara a los factores externos. En las próximas sesiones, por eso se van a tener unos escenarios acordados. Cada vez que se vaya entrando en las dos etapas de las actividades grandes que constituyen la definición de escenarios, se van a ir retomando algunos conceptos que serán entregados en los que encontrarán: qué es un tema estratégico, qué es un lineamiento, qué es un escenario y qué es una alternativa; para que siempre los tengamos en cuenta a la hora de construir los resultados que esperamos del ejercicio. Entonces, la salida es tener un escenario por tema estratégico, pues ya con eso tendríamos un insumo muy importante para describir los objetivos.

Entonces el primer ejercicio que se realizó como equipo técnico fue decir si se va a escribir con esa estructura. Dado que los temas de la Mesa han sido dirigidos por grupo de estamentos, se ha decidido seguir con esa estructura para así levantar una alternativa de cada uno de los factores asociados en los diferentes subtemas. Entonces las alternativas de futuro son **declaraciones del estado futuro deseado y alcanzable de un subtema, factor o agrupación de factores que muestran logros institucionales.**

Características:

- *Deben expresar un resultado de la mejora de un estado actual o el cierre de una brecha*
- *Deben ser expresadas en términos de logros o resultados al año 2026*
- *Deben ser deseables y alcanzables*

- *No son declaraciones de los factores como objetivos*

Las alternativas son medios para construir los escenarios, se construyen a partir de las discusiones, no son declaraciones. Presentación de cómo se escribe una alternativa: Verbos que hablen de logros, es un deseo de estado futuro ¿Cómo construir una alternativa?

1. Tome el subtema, factor o grupo de factores propuesto
2. Identifique el resultado(s) esperado(s) por la institución con la implantación o mejora del subtema, factor o grupo.
3. Escriba la alternativa, considerando el esquema propuesto (verbo en presente + resultado + complemento (opcional)).

Se presentan algunos ejemplos para construir las alternativas. De igual modo, se exponen algunos ejemplos de la construcción de alternativas inadecuadas, se realiza la presentación de las alternativas de referencia de la mesa en los ciclo de vida con los diferentes estamentos (ciclo de vida estudiantil, ciclo de vida profesoral, ciclo de vida personal administrativo, ciclo de vida egresados y jubilados). Se presentan los respectivos factores proponiendo 3 alternativas para cada factor.

Gloria hace la salvedad de que en las alternativas quedan consignadas las discusiones que se dieron en cada una de las sesiones. La idea es que se haga una lectura previa de las alternativas propuestas por el equipo metodológico; para ello se tiene un tiempo para la discusión por subgrupos. Todas las discusiones que se den deben girar en torno a si se está o no se está de acuerdo con las alternativas propuestas. Para cada caso se tiene un espacio para construir nuevas alternativas con las que sientan que sí están reflejadas aquellas discusiones que se tuvieron a través de los factores.

Daniel presenta las instrucciones para proseguir de acuerdo a cada estamento, propone al grupo dividirse por estamentos, lo cual corresponde al **ciclo de vida profesoral, ciclo de vida del personal administrativo y ciclo de vida estudiantil**, para discutir cada subtema correspondiente a un factor y ese factor contiene 3 alternativas. Los participantes de regiones se vincularon al personal administrativo y el estamento de egresados se vincula al estamento estudiantil.

Instrucciones para reconocimiento y construcción de alternativas

1. Cada integrante de la mesa dispondrá de un tiempo de 20 minutos para releer y familiarizarse con dichas alternativas de referencia.
2. Los integrantes se dividirán en tres o cuatro equipos de trabajo por afinidad temática (máximo 5 integrantes)
3. A cada equipo se le asignará un grupo de factores y alternativas para que determine si es necesario incorporar nuevas alternativas (máximo tres) en un tiempo de 50 minutos, registrándose en el instrumento de apoyo. Se deberá nombrar un relator para presentar en la plenaria el resultado del ejercicio.

Nota: cada equipo contará con una persona de apoyo para sistematizar el ejercicio.

4. En plenaria cada relator de los equipos presenta las alternativas incorporadas en un tiempo estimado de 8 minutos por equipo.

Adriana realiza una intervención en aras de verificar comprensión y dar claridades respecto al ejercicio, expresa que se van a realizar 3 subgrupos: Un grupo de empleados administrativos compuesto por 7 participantes, un grupo de docentes conformado por 6 integrantes y estudiantes y egresados compuesto por 5 integrantes.

Para la realización del ejercicio se da un tiempo de 50 minutos.

Subgrupo Ciclo de Vida personal Administrativo

- Solicitan enviar el formato de redacción de las nuevas alternativas por correo-.

Se inicia la lectura de las alternativas concernientes al ciclo de vida administrativo. Se comienza con el factor de contratación señalando el diagnóstico interno que sustenta y describe al factor. Se hace la claridad con respecto al carácter complementario de las alternativas. Daniel indica que las alternativas se redactan como metas cumplidas a futuro. Puede que no sean excluyentes entre sí.

Factor 1: Vinculación y contratación del personal administrativo

Robinson, cuestiona las afirmaciones que describen al factor que indican que el estado actual de remuneración en la UdeA no es mejor que en otras instituciones.

Claudia Elena: el proceso de personal administrativo que se contrata de acuerdo a la gestión visional es diferencial al proceso de contratación para el personal de otros procesos. Hay que tener eso en cuenta.

Claudia: yo creo que esos elementos hacen parte del estado actual del proceso, no nos podemos quedar ahí, pero sí hay que tener en cuenta en las alternativas que tiene que ver con la cantidad de carga laboral que tienen, y con la inducción y adaptación. Esos serían los cuatro temas que se mencionan en el estado actual sobre los que se plantean las alternativas por parte del equipo. Es decir que nosotros debemos pensar en una alternativa más completa que abarque todos esos temas.

Robinson: por ejemplo, la alternativa 1 habla del proceso de selección, pero eso dentro de la gestión del talento humano es algo posterior a la planeación que debe haber. Entonces, hay que incluir un proceso de planeación que pueda dar cuenta de las necesidades en función de la carga y del funcionamiento de la universidad, sería lo primero. Hablar de gestión implica hablar de todo el proceso de gestión: planeación, selección, etc.

Margarita: Soporta la necesidad de incluir la planeación de capacidades como elemento para apoyar y cualificar las diferentes funciones del personal administrativo. Señala la diferencia entre la función académica y la de extensión. Como elemento que debe contemplarse para la oportuna gestión del talento humano en tanto se requiere de capacidades diferenciales según la función establecida. La función académica difiere de la función de extensión en términos de volumen y numerosidad de proyectos que se manejan para la extensión que, además, se realizan por

fuera de las instalaciones de la Universidad.

Claudia sugiere que se incluya gestión del talento humano planificado e indica la necesidad de definir en torno a qué se planificaría, porque no queda claro si sería en torno a la docencia, investigación y extensión o términos de misión. Propone que sea en torno a las capacidades, siguiendo la reflexión de Margarita.

Robinson: si se habla de gestión del talento humano planificada, ahí se abarcaría todo.

Claudia manifiesta interrogantes en cuanto los indicativos que se tendrían para dar cuenta de que se ha logrado tal meta.

Robinson, la redacción sería: en el 2026, la UdeA cuenta con una gestión del talento humano planificado.

Fernando: La planificación en la Universidad ya existe, lo que pasa es que nos hemos tenido que diversificar en muchas cosas y eso ha resultado en que se elaboren los contratos de la manera en que se hace actualmente. Es decir, que no hemos tenido tiempo de actualizarnos con respecto a las demandas de la dinámica laboral actual. Si la universidad está actualizada con respecto a la situación actual del país, las contrataciones y la planificación estarán en el mismo sentido. No podemos pensar en que vaya a ser un tema estático porque hay que articularnos con lo que ha pasado con el país y con otras instituciones que han cambiado.

Claudia señala que el tipo de contratación también debe tener en cuenta las modalidades de trabajo que hay. Por ejemplo, el teletrabajo se menciona como una tipología laboral que requiere tener en cuenta unas condiciones especiales en relación con el entorno. Tenemos que proporcionar información referente a eso y fomentar la aceptación de la gente. Sistemas de gestión adaptables.

Margarita: Claro, es que si hablamos de teletrabajo tenemos que tener en cuenta que estamos hablando de dinámicas frente al trabajo y dinámicas frente a la familia. Pero entonces ahí estamos hablando de que hay que formar a la gente para unos nuevos modelos de gestión del talento humano. Algo acorde a las necesidades de las personas a niveles institucionales y sociales.

Claudia Elena: propongo “cuenta con un sistema dinámico y adaptado a las dinámicas sociales”.

Claudia: ¿Pero un sistema de qué? Si hablamos de gestión del talento, estamos hablando de todo el ciclo (vinculación contratación, etc.).

Margarita: hay que recordar que estamos hablando de la contratación y vinculación. Porque más adelante hablamos de acompañamiento.

María Eugenia: pero ¿qué es el sistema dinámico?

Claudia: que es flexible y de acuerdo a las necesidades internas, es decir, de los procesos nuestros. Cuando hablamos de necesidades externas, hablamos de los procesos de extensión, que es donde más rotación hay. ¿Y si hablamos de

contrataciones justas? Donde la gente se sienta bien remunerada, por ejemplo.

Fernando: Hay que tener en cuenta que es necesario mencionar la equidad en las vinculaciones. Hay que buscar un término que recoja eso.

Robinson sugiere que sea dignidad del trabajo.

Jessie propone: para el 2026, la UdeA gestiona una contratación de manera integral y conforme a las necesidades y capacidades institucionales y del entorno. Una vinculación integral, es decir, que garantiza unas condiciones satisfactorias para que cada quien cumpla su función en la universidad. Condiciones que permitan a la persona un desarrollo integral. Y eso tiene que ver con las capacidades y las necesidades. Esos desequilibrios que tenemos hoy tenemos que trabajarlos con unos procesos que además son requeridos, como seguridad en el trabajo. Tenemos que mirar que sea envolvente, que lo que vayamos a poner sea la sombrilla para que, luego, a partir de allí se generen iniciativas.

Claudia: yo creo que hablar de integralidad abarca muchas dimensiones y no me parece que se ajuste para lo que buscamos.

Robinson: yo creo que la dignidad en el trabajo que ya está acuñado por la OIT podría ser el término que buscamos. Puede ser un compromiso que adquiera la universidad. Y lo otro que es importante señalar es que es necesario el dinamismo, necesitamos contratar por prestación de servicio, pero con unos criterios y parámetros mínimos, con unas condiciones deseables.

Margarita: En cuanto a la vinculación de empleados administrativos, hay que pensar cómo desde la selección estoy pensando en el trabajo digno. Y otra cosa que tienen los profesores y no tiene este es que no integre solo lo que necesita el otro sino lo que como institución necesito. Para los profesores está estipulado el carácter formativo y humanista. Porque, por ejemplo, contratamos personal administrativo según unos criterios y a los profesores con otras condiciones muy distintas, entonces al momento en que necesitamos relacionarnos, se nos dificulta mucho porque las competencias requeridas son muy distintas. Como institución necesitamos un diálogo entre los empleados y si no hay competencias básicas comunes, no puede funcionar.

Jessie: pueden ser técnicas comportamentales.

Adriana: puede ser que sea una contratación con directrices institucionales desde lo técnico y lo humano.

Robinson: otro asunto que se ha hablado es el sentido de pertenencia y el sentido de lo público como elemento para la contratación. No sé si se hace explícito.

Surge una pregunta alrededor de los contenidos de las alternativas. ¿deben contener el cómo vamos a lograr eso? Adriana aclara que esa determinación vendrá en una etapa posterior de la construcción del plan.

Margarita propone “la U cuenta con un sistema dinámico y adaptado de vinculación y contratación de acuerdo a

dinámicas internas y externas que demanda la sociedad...”.

Jessie: pero hay que hablar de selección, porque se necesita primero seleccionar y luego contratar.

Claudia: “Un sistema que dé cuenta de”; no “bajo directrices” que dé cuenta de políticas (directrices, lineamientos) institucionales sobre el trabajo digno.

Fernando: y ahí si preguntan qué es trabajo digno, les mostramos que ha sido un tema trabajado en otros lados.

Pasamos al segundo factor.

Factor 2: **Desarrollo y permanencia del personal administrativo**

Fernando: esta alternativa resuelve los cuatro puntos de la descripción.

Claudia: hablar de vinculación y contratación ¿no es hablar de lo mismo?

Jessie: el vínculo puede ser cualquiera. Porque se establece el vínculo formal, se posesionan como servidores públicos. Los contratistas no tienen esa misma condición. Y ahí la normativa es diferente. Desde ahí se establece la diferencia en cuanto a evaluación y condiciones para mejorar y desarrollar sus competencias.

Robinson propone “la UdeA gestiona procesos de vinculación de empleados idóneos desde el punto de vista técnico y humano con criterios de flexibilidad, adaptabilidad y trabajo digno”. Faltaría lo de la sociedad.

Jessie cuestiona la palabra idóneo. No es concepto apropiado, es muy polémico.

Margarita: es el mejor preparado para eso.

Jessie: yo diría que sería contratar una persona acorde con el perfil y las competencias definidas en un documento. Porque, por ejemplo, hay unas personas en unos cargos que puede que no sean los más idóneos según ese criterio. Porque se contrataron o porque de los que se presentaron fueron los que más cerca estuvieron.

Fernando: entonces sí deben cumplir unos requisitos, porque el idóneo puede ser subjetivo.

Margarita propone “cuenta con un sistema de selección dinámico y adaptado de acuerdo a las dinámicas internas y externas que demanda la sociedad con políticas institucionales de trabajo digno (aunque estaba pensando si lo ponemos en la otra alternativa, que dice que gestiona procesos de contratación de los empleados, porque habla del carácter formativo y humano).

Robinson: es que ahorita dijeron que desde la selección.

Margarita: Sí, me gustaría que lo pusiéramos en la otra alternativa para que no quedara tan grande y que luego no

se sepa a dónde le va a apuntar.

Claudia: Y ¿vamos a hablar de selección, vínculo y contratación? O ¿de selección y contratación?

María Eugenia: para los administrativos es muy importante la selección...

Robinson: porque la vinculación es cuando ya me han seleccionado y voy a firmar contrato. Y en la selección nos han demandado procesos transparentes.

Margarita: Y el llamado de atención que nos hicieron ahorita: el planear, dentro del proceso de elección es cómo planifica sus recursos. Tenemos procesos y ahí estoy hablando de la gestión; entonces en el proceso es planificar a quiénes. En el hacer, es gestión y eso significa unos procesos evaluativos y de recursos; luego tengo que hacer una vinculación, que puede ser por contrato o por posesión. Propone: “cuenta con (gestiona) un sistema de vinculación y contratación dinámico y adaptable de acuerdo a las necesidades internas institucionales y externas que demanda la sociedad bajo o por políticas institucionales y los principios de equidad, igualdad y trabajo digno.

Claudia: de flexibilidad, o sea, de la sociedad; y de trabajo digno, o sea, lo que generamos nosotros para ella.

Robinson: listo, cuenta con...

Jessie: Si hablamos de que hay que planificar, la palabra gestiona es más acorde.

Robinson: ¿sistema o proceso?

Jessie: yo no estoy de acuerdo con la palabra selección, porque la universidad usa esa palabra para diferentes procesos que para algunos cargos no hacen alusión a procesos de contratación. Por ejemplo, si usted es elegido para un cargo de gobierno, usted llega con su equipo. Los órganos de gobierno son elegidos, entonces hay que pensar en la parte de selección que deviene de allí. Para la parte de personal es muy claro ese proceso, que por ejemplo, el señor rector está facultado para elegir a su equipo directivo. Sin embargo, en esos casos en los que los jefes pueden elegir quiénes hacen parte de equipos de gobierno o de funciones específicas de toma de decisiones, hay que definir unos criterios por la institución. Porque no sería selección sino nombramiento. Ahora, los cargos asistenciales sí tienen procesos de selección; pero si hay algún cargo específico que surja para un encargo, el líder de ese trabajo puede elegir quién ocupa ese cargo.

Margarita: esos son balances de lo que pasa hoy; pero ¿es ese un escenario ideal a futuro? O ¿qué queremos con respecto a eso? Porque podríamos hablar de que necesito ciertas habilidades o características del personal que es requerido como institución. Entonces sería que yo voy a poner a fulanito que es excelente académico, pero le delegaría a la unidad de selección que evalúe si cumple con las características, por ejemplo, de trabajo en equipo. Incluso para los cargos directivos, hay que identificar cuáles son las competencias para tener en cuenta a una u otra persona y que a partir de allí se haga el proceso de selección. Hay que buscar quién se adapta más a los lineamientos institucionales.

Claudia Elena: entonces allí tendría que incluirse esa palabra competencias. Y pensar en las que sean necesarias para el nivel de administrativos, incluyendo las competencias humanas.

Robinson: propone la redacción final: Gestiona un proceso de selección (que se incluye a pesar del disenso manifestado por Jessie) y vinculación del talento humano de manera dinámica y adaptable de acuerdo a las dinámicas internas (institucionales) y externas que demanda la sociedad bajo principios de igualdad, equidad y trabajo digno. Podría reevaluarse la palabra igualdad.

Claudia: pero allí, en términos de remuneración, sí podría hablarse de igualdad.

Pasamos al factor 3. ***Acompañamiento e interrelación al retiro laboral***

Claudia: es decir, cómo sigue creciendo y cómo permanece el personal administrativo

Adriana Arcila manifiesta que ninguna de las alternativas propuestas por el equipo son satisfactorias. La primera deja por fuera asuntos del clima organizacional. La segunda, que toca el tema de contratación, deja por fuera el factor 1. Y la tercera que habla de la incidencia, que tiene que ver con escalas de valores, no cumple con la condición de que la alternativa sea una meta cumplida. Yo creo que hay que tener en cuenta las categorías que menciona el diagnóstico actual.

Margarita: A mí me gusta la primera.

Claudia: pero es que allí el desarrollo personal no habla de las condiciones como administrativo, sino como individuo.

Jessie: si hablamos de reconocimiento, por ejemplo, de las condiciones y necesidades del personal, sería un concepto que integre que la Universidad lo tiene en cuenta en aspectos que van más allá de los estímulos.

Fernando: la parte de la tecnología hay que tenerla en cuenta porque permite modalidades de trabajo distintas. Es decir, no son solo condiciones de las personas, sino también del entorno.

Margarita: hay dos espacios de trabajo. Uno que incluye la virtualidad, que a su vez incluye el teletrabajo, cerca de la casa o por fuera de las condiciones ofrecidas en la universidad. Yo como empleador tengo que tener en cuenta las condiciones en que se realiza el trabajo. No solo pensar en que es otro espacio, sino las dinámicas y condiciones de dicho espacio.

María Eugenia propone alternativa. Las condiciones administrativas, académicas, sociales y espaciales.

Claudia: si le estoy reconociendo al empleado que tiene mejores competencias que hace cinco años que lo contraté, hay que contemplar la promoción allí también.

Margarita: la carrera administrativa integra eso mediante concurso.

Claudia: pero no hay que decir mediante qué, porque queda siempre supeditado al concurso.

Robinson propone redacción.

Jessie: y ¿por qué no pensar en bienestar en vez de estímulo, que pasa por temas más amplios, por ejemplo, el reconocimiento académico?

Adriana, hay que pensar en la norma, estipula qué se contempla por bienestar. Propone una nueva cuenta con los insumos físicos e informáticos necesarios ...

Robinson: pero ahí los insumos no son insumo.

Adriana: cuenta con estímulos que reconocen la labor de sus trabajadores, le brinda los insumos físicos e informáticos para su labor y genera clima de trabajo y cuenta con estrategias de desarrollo humano y promoción del talento humano.

Claudia Elena: el plan de estímulos es un resultado. Si hablamos de promoción, se incluye estímulos.

Fernando: tengo una observación, y es que si hablamos de bienestar debe contemplar la parte de estímulos, porque si soy secretaria, a pesar de que me forme y tenga maestrías, voy a seguir siendo una secretaria. La Universidad mira afuera, cuando busca nuevas contrataciones lo hace por fuera.

Robinson resume las propuestas.

María Eugenia: podemos hablar de bienestar, por ejemplo, cuando una persona tiene un bebé y el jefe admite que esa persona salga a determinada hora por su hijo, eso es bienestar.

Claudia: pero no está en la potestad del jefe la modificación de horarios. Eso depende más de voluntades.

Margarita: yo les cuento algo. La UdeA tenía 3 cargos de trabajadoras sociales y habían 56 personas con ese título contratadas. Hay que pensar en cómo son reconocidas esas personas también. Y las condiciones laborales actuales han cambiado mucho, los chicos ahora son apetecidos y las empresas buscan es retenerlos, porque ellos deciden irse a viajar por Europa y nadie los detiene.

Adriana lee el último factor. Ahí hay que pensar en las condiciones con las que salen las personas. Se necesita un plan de preparación para la jubilación. Preparación para el retiro.

Claudia: aunque la 3 me gusta mucho.

Plenaria. Robinson indica que se generaron modificaciones y propuestas en el siguiente sentido:

Factor 1: gestiona la selección y vinculación del talento humano de manera dinámica y flexible bajo los principios de desarrollo humano que integra los principios de equidad, igualdad y trabajo digno (organización internacional del trabajo).

Factor 2: la UdeA genera estrategias de desarrollo humano y talento en un clima organizacional adecuado. La infraestructura y los insumos son asuntos que la Universidad debe hacer.

Factor 3: tiene proceso organizado del retiro y jubilación para sus servidores y jubilados.

Subgrupo Ciclo de vida estudiantil: *estamento de estudiantes y egresados*

Se reúne en un subgrupo: un estudiante, dos administrativos que representan a los egresados, dos funcionarios de Dinámica Organizacional (DO), una moderadora y una sistematizadora de la mesa 2. Se inicia el trabajo del subgrupo leyendo los tres factores del ciclo de vida de los estudiantes y la situación actual de cada uno de esos factores. Se hace énfasis en el objetivo del trabajo y se aclaran algunos conceptos como educación precedente, que es un factor y una alternativa. Se plantea que en estas se busca más el *Qué* esperamos dentro de 10 años y no en el *cómo*.

Hay una pregunta de una de las participantes (Lavive) de por qué se va a revisar el estamento estudiantil. Se hace claridad en que la parte final del ciclo de los estudiantes termina en egresado. El proceso de los estudiantes es fundamental para ese tipo de egresado que queremos y soñamos. Además, los egresados son los que dan señales para los currículos. La moderadora participante hace una pregunta sobre la forma de redacción de las alternativas. Ella plantea que si estamos en el presente y se están formulando para el futuro, *¿nos podemos dar el permiso como si las cosas ya estuvieran resueltas?* Por ejemplo el verbo no sería ES, sino SERÁ. Se trata de aclarar por otros participantes diciendo que es ubicarnos en el 2026 y lo que se hace es una declaración y se decide centrarse en las alternativas.

Una pregunta de una participante es *¿si tengo diez años para lograr esos objetivos, yo no debo trabajar en las alternativas para lograr esos objetivos?* Se aclara el momento en que se está, que es para construir escenarios. El cómo se trabajará después. Ahora es el **qué**. Luego de esto se inicia la lectura de la situación actual del *factor ingreso (acceso o admisión)*. No quedó impreso todo el estado actual. Una representante de DO busca en el computador el original y mientras tanto se continúa con las alternativas. Se inicia con la alternativa 1: frente a ésta se plantea como discusión: se plantea que la palabra sea **considera en vez de considerada**, porque se está hablando en el presente de ese año. Se centra un poco la discusión en la educación precedente. Se pregunta si *la Universidad se va a comprometer del todo con la educación precedente*. Se plantea que la Universidad debe ser como una veedora de la calidad de esa educación, se propone que la Universidad apoye procesos de la educación precedente. Se propone en la A1 que la Universidad *no atiende sino que apoya*. Otra persona propone que se quiten los requerimientos.

Queda la A1: Para el 2026 la UdeA es considerada como una universidad incluyente y flexible que apoya (se quita que atiende los requerimientos educativos a los) en sus procesos de acceso a la educación superior.

Se lee la A2. La discusión se centra en si la Universidad debe orientar vocacionalmente al joven cuando ingresa. Una participante manifiesta que la Universidad no debe caracterizar la vocación del estudiante. Una de las

representantes de DO aclara al grupo a qué se refiere la alternativa. Teniendo dudas en la A2 se propone leer la A3 para ver si se aclara.

Una participante propone dejar solo la A1 y la 3. Una integrante de DO aclara que la A1 recoge todos los momentos y la A3 recoge todas las estrategias que implementa la Universidad para la preparación para la vida universitaria. Entonces se propone que la A3 quede: Para 2026 la UdeA es reconocida por sus procesos de articulación con los niveles de educación precedente encaminados hacia la calidad académica y orientación vocacional para el logro de mejores condiciones de ingreso a la educación superior.

El factor de ingreso queda con 2 alternativas y se cancela la Alternativa 2.

Se decide continuar con la lectura del estado actual del factor Permanencia. Se revisa la A1. Una participante manifiesta que la universidad no puede apoyar económicamente a todas las poblaciones, debe ser en algunos aspectos y a determinados grupos. Hay que tener en cuenta que la Universidad es una de las más baratas. Le da lectura a las tres alternativas. Varios participantes leen y analizan las tres alternativas, tratando de identificar aquellos aspectos del deber ser de la Universidad. DO aclara nuevamente lo que se busca con las alternativas y el trabajo actual. Las discusiones se centraron más en los verbos de cada una de las alternativas y quedaron así:

A1 quedó igual: Para 2026 la UdeA: Dispone de condiciones académicas y socioeconómicas que favorecen el desempeño de los estudiantes.

A2: Para 2026 la UdeA: Fomenta (en vez de “dispone”) el desarrollo de hábitos y estilos de vida saludable y procesos de autocuidado a partir de la responsabilidad individual y social compartida.

A3: Para 2026 la UdeA: Fortalece (en vez de “impulsa”) la integración académica y social de sus estudiantes en la vida universitaria.

El grupo inicia leyendo la situación actual del factor: Preparación para el egreso e interrelación con egresados. No hubo comentarios e inician la lectura de las tres alternativas. Lavive dice que una es para que el estudiante salga ya preparado para la vida laboral y otra es para la interrelación con el egresado. El estudiante plantea que no sabe si ya está en alguna alternativa la interrelación de la Universidad con la empresa como lo tienen otras universidades, para las prácticas. DO dice que está contenida en la A3. Hay algunos temas que se discutieron como la posibilidad de que la UdeA pueda tener una bolsa de empleo, pero se aclara que en las alternativas lo que se expresa es la educación continua. Se comenta que la Universidad le brinda a los estudiantes muchas posibilidades de generación de habilidades. Una participante dice que son dos momentos: uno es la preparación al mundo laboral y el otro es el desarrollo de habilidades y competencias de mis egresados. *¿Qué tenemos que hacer en el pregrado para que nuestros egresados ingresen a la vida laboral?* Al final se identifica que lo que hay que cambiar es el orden de las alternativas y algunas palabras. Quedan así:

A1. Para 2026 la UdeA: Es referente por sus procesos de generación de habilidades enfocadas en los desarrollos profesionales y la adaptación laboral de sus estudiantes (Se cambia egresados por estudiantes).

A2. Para 2026 la UdeA: Vincula (se quita de forma consolidada) a los egresados a la vida universitaria y sus procesos políticos y académicos.

A3. Para 2026 la UdeA: Dispone de estrategias (se quita que se enfocan en) para el seguimiento y acompañamiento en la trayectoria laboral de los egresados.

Aportes de Patricia Estrada.

Factor 1: A1. Comentario: Porque: incluyente en el sentido de considerar las características de los aspirantes y revisar las condiciones de acceso actuales a la luz de dichas necesidades. La inclusión propende por integrar las personas buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer.

No me queda claro el término flexible.

El acompañamiento educativo puede estar representado en las formas de articulación que se planteen hacia la educación precedente (tipo semilleros) y la orientación vocacional.

A2: Patricia Estrada:

Nada que ver, es una oferta de servicios

A3: Patricia Estrada:

Acceso no es solamente articulación con la media, hay limitantes en el examen para los sordos usuarios de lengua de señas, en infraestructura para movilidad reducida.

Factor 2 Permanencia

A1 Patricia Estrada:

es parte de la razón de ser

A2: Patricia Estrada:

¿Solo bienestar?, ¿y lo académico?

A3: La cambia por: Propicia el desarrollo de las capacidades de los estudiantes universitarios (esto favorece la integración académica y social).

Para el Factor 3: Egreso

No hace ningún comentario a las alternativas 1 y 2 y en la A3: Patricia Estrada:

Conoce la demanda del medio laboral para lograrlo.

Subgrupo Ciclo de Vida Profesoral:

El subgrupo del ciclo de vida profesoral, decide dar inicio al ejercicio dando lectura del estado actual en las alternativas, teniendo como soporte el documento entregado por el equipo metodológico con el fin de complementar las alternativas propuestas o crear nuevas. Asimismo, de acuerdo a las discusiones de cada sesión, quedaron consignadas las alternativas.

Daniel, responsable de la mesa, realiza aclaraciones frente al ejercicio, explica que las alternativas son una declaración, más que unos programas y como tal indica cuál es el rumbo que va a tomar la Universidad en los próximos años, con el estamento específico, en este caso el profesoral. Allí se encuentra lo que contiene cada factor y las declaraciones en una alternativa. Por otro lado, por cada uno de estos factores, se espera que los participantes después de este ejercicio evalúen si ahí está recogida la discusión y si está recogida la apuesta de la Universidad de aquí a 10 años y en caso de que no esté, la idea es complementar las alternativas o hacer nuevas alternativas si no se sienten recogidos. Para finalizar, sugiere asignar por cada estamento un relator para dar a conocer el ejercicio realizado en plenaria.

Posteriormente se da lectura a cada uno de los factores y las alternativas.

Paula: se da lectura al estado actual del factor ***vinculación y contratación profesoral*** y las 3 alternativas propuestas. La docente pregunta si se va a leer y discutir cada una o se realiza una lectura general de cada una y luego se discuten. Se decide leer todas las alternativas y luego discutir las.

A1: Para 2026 la Universidad de Antioquia: Gestiona procesos de selección planificada de los docentes según las necesidades de los procesos misionales y el carácter formativo y humano de los profesores.

A2: Para 2026 la Universidad de Antioquia: Gestiona procesos de integración de los profesores a la vida universitaria.

A3: Para 2026 la Universidad de Antioquia: Tiene una proporción significativa de profesores vinculados respecto a otros tipos de contratación.

Héctor: la segunda no dice nada. Por lo menos a mí, y la primera es muy similar a lo que estamos haciendo actualmente.

Paula: yo creo que la primera tiene un asunto y es generar una regulación frente a los procesos de selección.

Héctor: la única variante sería *gestiona procesos de selección planificada de los docentes*, eso se hace según las necesidades de los procesos misionales, *el carácter formativo y humano de los profesores*.

Paula: esa de lo humano ¿sí se tiene en cuenta en la selección de profesores?

Edgar Ocampo. No, esa sería una adición que me parece interesante porque hay una discusión actual, precisamente por muchos de estos docentes que se vinculan y tienen una excelente hoja de vida académica, pero cuando ingresan el choque es fuerte y hablan en diecisiete mil idiomas, pero no le hablan al compañero, no atienden a los estudiantes.

Héctor: o los investigadores y eso es otro cuento.

Juan Carlos Alarcón: cuando uno mira las alternativas, por lo menos me parece a mí, hay tres o cuatro cosas distintas que están mezcladas en las diferentes alternativas: la primera es la selección como tal que debe tener, la segunda quién lo debe hacer, porque hay una que dice las unidades académicas, ahora lo hace la Universidad, pero hay una tercera que independiente de quién lo haga o cómo se haga, no se hace de manera directa, aunque sí indirecta: es el

tema de cumplir los ejes misionales. Hay algunas unidades académicas que han optado por un modelo que puede resultar muy interesante, por lo menos para quién lo tiene, lo ha sido. Y cuál es la misión y visión de la Unidad académica y ahí quién le dice cuáles son los profesionales que necesita para poder cumplir esa misión y visión. Obviamente, hay personas especializadas, se hace un balance de lo que se tiene y, posteriormente, se revisa qué hace falta.

Edgar Ocampo: el proceso de selección es acertado en términos cuantitativos y están mezclados, pero se carece de pruebas cualitativas. Se puede identificar un problema de convivencia en la Universidad, y una problemática deserción de los profesores de planta.

Héctor: en ingeniería son muy pocas las plazas que salen a concurso y de las plazas que salen a concurso, hay una fuerte influencia de los grupos de investigación. A1, no estoy diciendo que sea mal, estoy diciendo que eso se está dando y esos grupos de investigación A1 están buscando unos perfiles muy específicos, obviamente para fortalecer sus líneas de investigación a nivel internacional, eso hace para mí que la Universidad esté contratando científicos para investigación pero no esté contratando profesores.

Juan Carlos Alarcón: eso podría ser válido siempre y cuando ese proyecto o esa línea de investigación, la hubiera definido la Universidad, Facultad o el desarrollo de su disciplina pero si simplemente es la idea de alguien...

Paula: pero yo creo que es necesario tener en cuenta también que deberían ser los proyectos educativos curriculares. El referente para definir el perfil o la línea temática en la cual se decida abrir una convocatoria, no precisamente los grupos de investigación.

Juan Carlos Alarcón: el perfil debe estar definido basado en la misión y la visión del programa, qué tipo de profesional quiere ser y qué tipo de instrucción quiere dar, y cómo va a formar la gente y por eso hay algunas dependencias que lo hacen así.

Edgar Ocampo: yo creo que también podemos correr el riesgo, siendo un poquito abogado del diablo y es que se puede correr el riesgo de los extremos: todos investigadores o todos docentes o innovadores. Yo creo que también hay ahí un punto que, de pronto, no se toca acá dentro de este ciclo de vida profesoral y justo el programa de Desarrollo Docente tiene un papel fundamental ahí, es poder acompañar ese círculo vital y es acompañarlo en los tres momentos, es decir, en la acogida a esos profesores noveles, el acompañamiento en ese proceso, y el acompañamiento en esa vejez.

Paula: yo también pienso que hay un asunto ahí y es que se da por sentado que a 10 años la mayoría de los profesores van a ser profesores de planta, y uno puede también hacer análisis estructural. Bueno, definitivamente se van a ampliar las plazas; las condiciones en términos de la contratación pueden flexibilizarse para que quienes llevamos aquí como ocasionales y de cátedra mucho tiempo podamos vincularnos.

Daniel recuerda las cifras entre los docentes de cátedra y de planta, pero recuerda que la alternativa, puede ser toda una apuesta con relación al futuro, entonces una alternativa puede ser que la proporción actual en la que se encuentran las cifras de profesores de planta y de cátedra se equilibre un poco.

Juan Carlos Alarcón: pregunta: ¿por qué sugieres eso?

Daniel: porque los veo atrapados en la discusión.

Juan Carlos Alarcón: es alrededor del proceso de contratación o de vinculación, independientemente de cuál sea la categoría, porque inclusive el nivel de exigencia debe ser mayor para uno de cátedra o un ocasional, pero no tanto por la proporción.

Daniel aclara que se puede construir otra alternativa.

Paula propone mejorar la alternativa.

William Estrada trae a colación una experiencia, la cual consistía en ofrecer un proceso de inducción a los profesores de planta a cargo de la Facultad de Educación. Él encontró en dicha experiencia que había profesores con experiencia en investigación que sentían temor con la idea de cubrir el área de docencia. Propone que en las tres dimensiones: extensión, academia e investigación debe haber contratación específica, pero es difícil hacerlas. Cree que es más importante que haya la posibilidad que cada docente, de acuerdo con su experiencia y capacidades, tenga la posibilidad de elegir a qué se quiere dedicar. En este sentido, adecuar el perfil de acuerdo a las demandas y que el tema vocacional sea tenido en cuenta para asuntos de contratación y vinculación.

Propone no dispersarse de la primera alternativa, porque lo que se puede encontrar en el estado de las condiciones, en cátedra no tiene un reconocimiento en su dimensión de investigación y extensión, este reconocimiento sólo lo reciben los docentes de planta.

Paula: me genera preocupación pensar la contratación docente para casos específicos, yo creo que todos deberíamos ser docentes, tener experiencia docente, ese es un punto que no debería ser negociable y que, adicional a eso, tengamos experiencia en investigación, tengamos experiencia en el componente proyección social, pero también en el componente administrativo, porque también podemos caer en un riesgo altísimo y es la contratación para determinadas áreas y desproteger otras como por ejemplo la docencia, que debería ser de alguna manera el sentido formativo de la apuesta de la Universidad. En esa dirección, considerar la posibilidad de valorar en el proceso de selección la posibilidad de contribuir a todas sin perder de vista, claro está, que es posible que tenga fuerza en otras, pero su fuerza central es en el componente formativo porque sí me preocupa que estemos contratando docentes para la investigación, preocupa la contratación a solo personal investigativo dejando de lado la docencia. Los que sostienen las unidades académicas son los profesores de cátedra y no los profesores de planta. Considero que lo que hay que priorizar para los procesos de contratación sea su experiencia docente.

Héctor Darío Sánchez propone una alternativa que rompa el esquema que está establecido, para que armonice los diferentes tipos de contratación y que se privilegie la docencia, y armonizar desde la contratación esos tres elementos.

Néstor Prado: tener visión integral haciendo énfasis en la docencia; y convocatorias de acuerdo a lo que se requiera proponiendo una regulación en la contratación.

William Estrada: investigación por vocación y no para acceder a cargos por medio de la investigación. Esta es inherente a la academia. Articular a mi proceso de pregrado todas las dimensiones. Propone integralidad en el proceso de contratación.

Armonizar investigación y docencia, que dialoguen. Y motivar en el pregrado vocación investigativa.

Edgar Ocampo, hace un llamado a dejar una nota: que las tres alternativas se vinculen en una única alternativa.

Juan Carlos Alarcón: la matriz de contribución independiente de los ejes misionales generan directrices.

Héctor: en el proceso de armonización debemos concretar un imaginario de argumentar que se dé en planta, ocasional y catedráticos un balance equilibrado. 30% - 30% - 30% procesos de profesionalización privilegiando a los que se tiene.

Juan Carlos Alarcón: revisar otras experiencias de vinculación en otras universidades.

William: de acuerdo a las demandas.

Paula: articular las 3 alternativas, vincular de acuerdo a las diferentes fases de manera planificada y transparente de los docentes según las necesidades de los procesos misionales, y alrededor de lo misional. Plantear la necesidad de armonizar los diferentes ejes misionales y este asunto de carácter formativo y humano de los profesores.

William: la academia e investigación que dialoguen en una armonización.

Juan Carlos: ¿hacia dónde vamos?, ¿es universidad de primera segunda generación?

Héctor: ¿existen los recursos para manejar los dos modelos de universidad pregrado y el modelo de universidad investigativa: posgrados y doctorados? los dos modelos crecen. La pregunta es ¿pueden crecer los dos? y responde: en este momento, no.

Juan Carlos Alarcón: réplica a Héctor. Puede que, dadas las circunstancias, el modelo es el que hay que revisar, pero hay que tener la posibilidad de ir avanzando hacia allá.

William: hace un llamado a no dispersarse de la discusión y plantea: la vinculación a 10 años tiene que tener la tendencia de armonización y tiene que buscar un proceso progresivo.

Edgar Ocampo: hace un llamado a centrarse en el primer factor, ya que, se están tocando elementos de los otros factores.

Se concluye de acuerdo al primer factor articular las tres alternativas en una sola, para armonizar los tres ejes misionales, teniendo en cuenta los temas de vinculación y contratación profesoral.

Factor 2: Desarrollo y permanencia profesoral:

Se da lectura al estado actual del factor y a las tres alternativas.

William: se enfoca en la primera alternativa y centra la atención en el tema de los bienes públicos y el compromiso con el sentido de lo público. Y la última alternativa el tema de redes, sobre cómo construir comunidad-universidad, comunidad investigativa y comunidad de extensión. No hay integración de comunidad-investigación con la comunidad de extensión.

Propone en la última alternativa **Comunidad Universitaria** como una **Comunidad de Comunidades** invitando a las diferentes unidades académicas a construir comunidad académica, investigativa y extensión articulado a una comunidad redes de conocimiento y aprendizajes, en reales procesos interdisciplinarios que conversen entre ellos.

Héctor propone elegir la alternativa dos, porque se habla de la necesidad de armonizar, específicamente de reconocimiento y asignación de estímulos.

Paula tiene dudas con el concepto de autocuidado, ya que, considera que el concepto sugiere como si fuera un asunto de responsabilidad nuestra pensarnos nuestra condición docente, la Universidad también tiene que pensar y garantizar.

William aclara el concepto de autocuidado, propone **cuidado de sí** tanto individual como colectivo, para reemplazarlo en lugar de **autocuidado**.

Se concluye elegir la primera alternativa. Primero, reemplazar **autocuidado** por **cuidado de sí** entendiendo este concepto como cuidado individual y colectivo; además, anexas el tema de bienes públicos.

Hacer un llamado al tema de deserción de los profesores de planta, para no perder de vista este tema en el estado actual del factor y las convocatorias fallidas.

Paula cuestiona el tema de los requisitos de las convocatorias y que se privilegie el tema del idioma en lugar de la experiencia docente e investigativa. ¿Cuántos profesores dan una clase en el idioma que fue seleccionado en la convocatoria a la cual se presentó?

Factor 3: Acompañamiento e interrelación al retiro laboral:

Se da lectura al estado actual y las tres alternativas, todos están de acuerdo con la tercera alternativa. Se propone implementar procesos de acompañamiento previamente al egreso.

William también plantea que los jubilados entran a hacer parte de la comunidad universitaria y lograr que se vinculen. Expone una experiencia donde los profesores jubilados continúan en la vida universitaria a través de semilleros, y su experiencia pedagógica no se pierde.

Paula propone hacerlo previamente, de manera que el profesor jubilado pueda visionar un proyecto futuro cuando ya no esté en la Universidad de tiempo completo. Implementar procesos de preparación y prevención a la jubilación.

En el estado actual del factor se enuncia, pero no se enuncia de manera clara en las alternativas, se enuncia después cuando ya están jubilados, no en la preparación para el retiro laboral.

William: implementar procesos de acompañamiento antes de la jubilación, teniendo en cuenta la diversidad de la comunidad universitaria.

Paula: no hay una estrategia para el relevo generacional.

William: enuncia una propuesta de unas docentes cubanas de que los profesores jubilados presenten una cátedra magistral mensual, la cual puedan preparar, para hacer una especie de homenaje.

Se concluye para el tercer factor que todos los participantes están de acuerdo con la tercera alternativa. Adherido a esto, se propone motivar procesos de acompañamiento y organizar el estado actual.

Plenaria:

Adriana: se da inicio a la plenaria para dar a conocer el producto de este encuentro. Con el propósito de mirar cómo fue el análisis de alternativas presentadas y los cambios que se dieron, propone iniciar con el estamento profesoral.

Ciclo de vida profesoral: relator William Estrada

Factor 1: ***Vinculación y contratación del personal administrativo***

La propuesta del estamento profesoral para la construcción de alternativas es articular las 3 alternativas propuestas:

1. Para 2026 la Universidad de Antioquia: Gestiona procesos de selección planificada de los docentes según las necesidades de los procesos misionales y el carácter formativo y humano de los profesores.
2. Para 2026 la Universidad de Antioquia: Gestiona procesos de integración de los profesores a la vida universitaria.
3. Para 2026 la Universidad de Antioquia: Tiene una proporción significativa de profesores vinculados respecto a otros tipos de contratación.

Proponen consolidarla en una sola alternativa, para así armonizar los tres ejes misionales. Adicionado a esto, se sugiere adherir el tema de vinculación y contratación profesoral, teniendo como eje transversal la docencia.

Factor 2: *Desarrollo y permanencia profesoral*

El estamento profesoral propone para la construcción de alternativas en este factor conservar la primera alternativa y reemplazar el concepto de autocuidado por cuidado de sí, entendido como cuidado individual y colectivo; además, anexar en el tema de bienes el concepto de públicos.

Quedaría de la siguiente manera:

Para 2026 la Universidad de Antioquia:

*Brinda condiciones académicas, sociales y culturales para el desarrollo de las actividades profesoras enmarcadas en la práctica permanente del **autocuidado**, cuidado de sí, el cuidado **de los otros**, individual y colectivo, de la institución y de los bienes públicos.*

Adherido a esto, un profesor propone implementar el concepto de Comunidad Universitaria como Comunidad de comunidades para que se construya Comunidad Académica, Comunidad Investigativa y Comunidad de Extensión en redes de conocimientos y de aprendizajes.

Los profesores hacen un llamado a tener en cuenta el tema de deserción de los profesores de planta en el estado actual propuesto.

Factor 3: *Acompañamiento e interrelación al retiro laboral*

Todos los profesores están de acuerdo con la tercera alternativa propuesta (***Para 2026 la Universidad de Antioquia: Tiene prácticas de gestión de conocimiento encaminadas al aprovechamiento de los saberes propios del ejercicio profesoral***). Sugieren implementar procesos de acompañamiento de preparación al retiro laboral teniendo en cuenta la diversidad de la Comunidad Universitaria.

Advierte que hubo un tema que no fue discutido en el subgrupo, pero considera importante tener una cátedra de formación jurídica.

Ciclo de vida estudiantil: *estudiantes y egresados*

Relatora: Gloria Pérez Betancur

Ajustar o complementar las que ya se tenían

En el factor 1: **Ingreso (acceso o admisión)** se da una modificación a la A1 y A2 de referencia:

Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Es considerada como una universidad incluyente y flexible que apoya procesos de acceso a la educación superior.

Para 2026 la Universidad de Antioquia 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.

El equipo consideró que en esas dos alternativas se recogen la mayoría de discusiones y problemas de los estudiantes en el estado actual en términos de permanencia en el ingreso.

Factor 2: Permanencia

El subgrupo consideró dejar la alternativa A1 del factor de permanencia igual.

Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Dispone de condiciones académicas y socioeconómicas que favorecen el desempeño de los estudiantes.

En la A2 y A3 se hicieron unos ajustes que quedaron de la siguiente manera:

A2: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Tiene procesos que **fomentan el desarrollo de la responsabilidad individual y social compartida.**

A3: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Tiene procesos que **fomentan** la integración académica y social de sus estudiantes en la vida universitaria.

Factor 3: Preparación para el egreso e interrelación con egresados.

Se cambió el orden como se realiza la depuración de las alternativas existentes.

A1: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Es referente por sus procesos de generación de habilidades enfocadas en los desarrollos profesionales y la adaptación laboral de sus **estudiantes.**

A2: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Vincula a los egresados en la vida universitaria y en sus procesos académicos y políticos.

A3: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Dispone de estrategias **para el seguimiento y acompañamiento** en la trayectoria laboral de sus egresados.

Ciclo de vida del personal administrativo.

Relator: Robinson Garcés

Se generaron unas alternativas integrales a partir de las que estaban escritas.

En el Factor 1 de **Vinculación del personal administrativo** proponen una alternativa:

A1: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

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.

Consideran que con esta alternativa se recogen las discusiones que se han dado en la mesa de sesiones anteriores que demandaban más una adecuada planeación de los requerimientos del personal administrativo y, a su vez, unas modalidades de contratación que correspondan con trabajo digno, con la dinámica misma de la universidad, demandas de la sociedad e internas.

En el factor 2 de **Desarrollo y permanencia del personal administrativo**: proponen dos alternativas:

A1: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Genera estrategias de desarrollo del talento humano y promoción del talento en un clima organizacional adecuado.

A2: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

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.

En el Factor 3 : **Acompañamiento e interrelación al retiro laboral** reunir una sola alternativa resumiría la propuesta:

A1: Para 2026 la Universidad de Antioquia:

Tiene procesos organizados de preparación para el retiro y jubilación de sus servidores.

Adriana da un cierre a la plenaria y plantea que ya se tiene un escenario de alternativas específicas. También expone que esas alternativas se deben ir organizando en términos de priorizaciones que deben hacerse y lo que se pretende para el 2026.

Explica que el equipo metodológico del PDI y el Equipo de Desarrollo institucional tienen una propuesta de calificación de esas alternativas.

Gloria, en vista del ejercicio de depuración de forma cualitativa, llegó al punto de tener un gran Qué de ese factor. Entonces, este ejercicio se va a considerar si se envía o no, porque la idea era clasificar a la luz de estas preguntas. Si esas alternativas complementaban la situación actual, la reformaba, la transformaba, o simplemente no se iban a generar cambios. Como se está viendo que en el ejercicio hay una o dos alternativas. Se va a revisar la necesidad de enviar el ejercicio de calificación. Se enviará la matriz de cada una de las alternativas como quedaron para cada factor.

Se evaluará con el equipo metodológico la pertinencia de clasificar la próxima sesión o no. En el transcurso de la semana se dará a conocer la decisión tomada.

Adriana comunica a los participantes que la próxima sesión se iniciaría con la configuración de los escenarios que se componen del conjunto de alternativas.

Queda pendiente definir si se hace dentro de 8 o 15 días. En el transcurso de la semana se informará.

Adriana propone hacer un cierre de la sesión.

Claudia considera que se hizo un buen trabajo, que pone en limpio un montón de asuntos junto al grupo de Dinámica Organizacional, teniendo en cuenta las discusiones. Esto permite hacer el ejercicio de las alternativas.

Robinson: La metodología de hoy de conversar primero y poner en plenaria enriquece el discurso.

Paula Vargas: le parece importante generar un espacio de discusión para el personal administrativo y docente y generar reflexiones y discusiones. Propone generar un espacio de reflexión y discusión para con los otros subgrupos y las alternativas seleccionadas.

Adriana recuerda que esto es el resultado de las discusiones en las sesiones pasadas.

Camilo Bustamante expresa que los temas que serán incluidos en el tema de equidad e inclusión son tratados en la mesa 5, o temas de la mesa 2 serán tenidos en cuenta en la M5. Esto quiere decir que estas dos mesas dialogan entre ellas.

Adriana expresa un agradecimiento a la mesa y participantes por el alcance del objetivo

Conclusiones

- Se lograron ajustar las alternativas de referencia entre los subgrupos.
- Se cumplió el objetivo de la sesión de reconocimiento, valoración y construcción de alternativas.
- Los participantes realizan dos sugerencias:
 1. Socializar todas las alternativas propuestas por los subgrupos en plenaria.
 2. Modificar el nombre del factor acompañamiento e interrelación al retiro laboral por preparación para el retiro laboral e interrelación con los jubilados y pensionados.

Tareas pendientes:

Equipo técnico metodológico:

- Ajustar las alternativas de futuro propuestas por los participantes y entregar un insumo para la discusión de alternativas.
- Enviar los documentos insumos de la siguiente sesión.
- Informar a los participantes si se realizará la sesión dentro de ocho días.



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA
1803

PLAN DE DESARROLLO

2017  2026

Recepción de correspondencia: calle 70 No. 52 - 21 | Apartado Aéreo 1226 | Dirección: calle 67 No. 53 – 108 bloque 16 oficina 310
Conmutador: [57+4] 219 8332 | Correo electrónico: plandedesarrollo@udea.edu.co | NIT 890980040-8
<http://www.udea.edu.co/plandedesarrollo> ■ Medellín - Colombia