

MESA DE INTERLOCUCIÓN

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

Insumo #1

CONTENIDO

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN DEL TEMA ESTRATÉGICO

Subtema 1: Ciclo de vida estudiantil

Subtema 2: Ciclo vida académica y laboral profesoral

Subtema 3: Ciclo de vida del personal administrativo

Subtema 4: Egresados

Subtema 5: Jubilados y pensionados

DIAGNÓSTICO INTERNO

Ciclo de vida académica del estudiantado

Ciclo de vida laboral y académica del profesorado

Ciclo de vida laboral del personal administrativo

Egresados

Jubilados y del pensionados

DIAGNÓSTICO EXTERNO

ÁRBOL DE FACTORES

VISIÓN

GLOSARIO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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 estudiantes, profesores y personal administrativo de la Universidad.

2.1. Subtema 1: 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 para la permanencia; formación integral²; y preparación para el egreso.

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

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

2.2. Subtema 2: Ciclo 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: vinculación y contratación profesoral; condiciones laborales para la permanencia; formación y capacitación; reconocimientos; y plan de trabajo.

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: vinculación y contratación del personal administrativo; condiciones laborales para la permanencia; formación y capacitación; reconocimientos; y tablas salariales.

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: interrelación con los egresados; y 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. El punto a tratar es la interrelación con jubilados y pensionados.

3. DIAGNÓSTICO INTERNO³

El Bienestar en la Universidad de Antioquia se concibe institucionalmente como un sistema de apoyo para el desarrollo y acompañamiento de la experiencia universitaria en los diferentes estamentos⁴; de allí que el Sistema de Bienestar Universitario sea oferente de programas a las diferentes unidades académicas y adelante diversas acciones para acompañar a la comunidad universitaria en forma autónoma, sin el carácter de obligatoriedad para los diferentes los estamentos.

Sin embargo, 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 jubilados y pensionados.

Por este motivo, los asuntos aquí expresados no atañen exclusivamente al Sistema de Bienestar Universitario, sino que responden a 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.

³ El diagnóstico presentado a continuación relata el estado actual sobre ciertos temas a debatir. Estos temas fueron determinados en la primera fase de la construcción del PDI 2017-2026, y se encuentran más trabajados en el diagnóstico interno. El objetivo es permitir a los participantes la suficiente ilustración para encontrar los factores determinantes que, a criterio de la Mesa, deben ser trabajados para construir la Universidad visionada a diez años. Para mayor desarrollo de esta sección remitirse al Diagnóstico Interno Versión 2.

⁴ Sobre este tema, en el Estatuto General de la Universidad se lee: “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”

3.1. Ciclo de vida académica del estudiantado

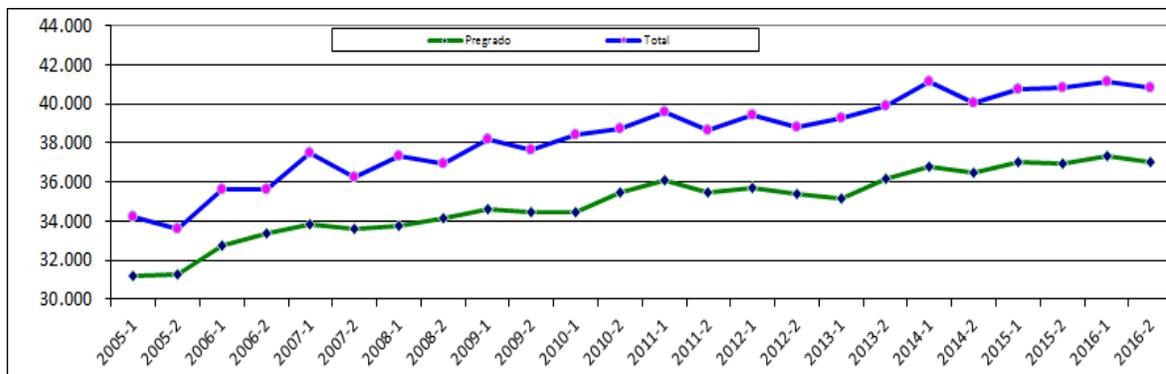
El ciclo de vida de los estudiantes surge como un tema de discusión dentro del *Diagnóstico interno*. Allí se expresa que parte de la formación de individuos por la Universidad, con las características propias de la institución como son el carácter público y el humanismo, requiere pensar al estudiante como un sujeto que va a vincularse a la sociedad en calidad de profesional, con una trayectoria de vida particular y, como tal, va a ser un agente transformador de la realidad social local, regional, nacional e internacional, desde los diferentes campos del saber.

Esta formación sobrepasa lo puramente curricular y académico, e incluye factores tan importantes como la preparación para el ingreso; la vinculación de estudiantes con capacidades particulares y diferencias culturales y sociales; las condiciones económicas, emocionales y afectivas de la permanencia; y la preparación para el egreso. En este sentido, lo que plantea el *Diagnóstico interno* como temas de discusión, son los factores que rodean a ese individuo, y como la institución, teniendo en cuenta las condiciones de financiación y ampliación en la cobertura, puede apoyar y acompañar el proceso formativo.

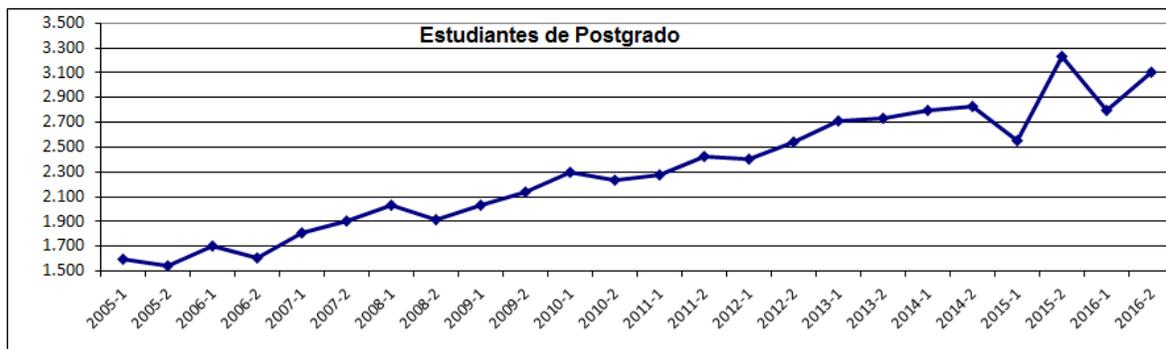
En este sentido, para el año 2016/2 la Universidad de Antioquia tenía en total 40.787 estudiantes de los cuales 37.045 cursó programas de pregrado en las diferentes sedes (5.779 de ellos en regionalización), 3.109 adelantó programas de posgrado, 276 estudiaron cursos semipresenciales, y 357 cursaron programas de educación flexible. El aumento entre el periodo 2005-2016 en los estudiantes de pregrado fue de 18.92%, mientras que la matrícula de posgrado creció en 94.55%. El 92% de los estudiantes 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).

En las siguientes gráficas se muestra la variación de los estudiantes matriculados desde el 2005/1 hasta el 2016/2. En la primera se evidencia el aumento de los estudiantes

inscritos en programas de pregrado en las diferentes sedes (línea verde) y la variación en el total de los estudiantes matriculados (línea azul). En la segunda, se ve el aumento de matrículas a programas de posgrado.



Fuente: Vicerrectoría de Docencia-Estudiantes Universidad de Antioquia por semestre, 2016



Fuente: Vicerrectoría de Docencia-Estudiantes Universidad de Antioquia por semestre, 2016

El PDI 2006-2016 consignó en el Tema estratégico 4 llamado *Bienestar Universitario*, el objetivo estratégico 1 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%⁵.

El porcentaje de cumplimiento del objetivo se alcanzó en un 77,1%, debido a la no disminución en la deserción estudiantil, la cual es trabajada desde diferentes dependencias en la Universidad.

Una de ellas es el Sistema de Bienestar Universitario, que promueve y acompaña programas en asocio con las unidades académicas. Entre los programas se encuentra la jornada de inducción estudiantil y la vinculación de los padres de familia en el proceso de ingreso, ya que se han identificado como factores de protección a la deserción. A su vez, son realizados procesos de caracterización estudiantil desde el ingreso, con la finalidad de enfocar las necesidades y focalizar las acciones de los diferentes programas, posibilitando un uso eficiente de los recursos.

Sin embargo, como se observa en la tabla siguiente, la variación porcentual sobre el fenómeno es constante y no presentó un cambio significativo, planteándose en las discusiones precedentes la multicausalidad del fenómeno⁶.

Deserción de estudiantes de pregrado por periodo

⁵ Universidad de Antioquia – Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional, 2016. Entre las observaciones presentadas al documento insumo en el primer encuentro de interlocución, uno de los participantes planteó que las cifras estipuladas en el PDI 2006-2016 fueron: Disminución de la deserción estudiantil en 11%, incremento en la cobertura de servicios asociados al proceso de formación en 12%, aumento en la cobertura en servicios asociados a procesos de orientación-asistencia en 10% y ampliación en la cobertura de servicios asociados a procesos de apoyo social en 10%. No hemos encontrado la *Fuente* de la variación de las cifras, y queda como tarea pendiente para la próxima sesión.

⁶ Existe un estudio sobre deserción estudiantil en la educación superior, realizado por el Ministerio de Educación Nacional, en el cual se pueden ver diversas formas para comprender el fenómeno y la multicausalidad del mismo. Cfr. Ministerio de Educación Nacional-Deserción estudiantil en la educación superior colombiana, 2009.

Total Universidad			Medellín		Regiones	
Periodo	Deserción	Retención	Deserción	Retención	Deserción	Retención
2006-1	7,92%	92,08%	7,77%	92,23%	9,24%	92,23%
2006-2	6,78%	93,22%	6,65%	93,35%	7,79%	93,35%
2007-1	7,30%	92,70%	7,22%	92,78%	7,85%	92,78%
2007-2	7,36%	92,64%	7,36%	92,64%	7,35%	92,64%
2008-1	8,22%	91,78%	8,20%	91,80%	8,39%	91,80%
2008-2	7,53%	92,47%	7,27%	92,73%	9,07%	92,73%
2009-1	7,17%	92,83%	6,86%	93,14%	9,10%	93,14%
2009-2	7,90%	92,10%	7,94%	92,06%	7,65%	92,06%
2010-1	7,75%	92,25%	7,30%	92,70%	10,43%	92,70%

2010-2	8,46%	91,54%	8,39%	91,61%	8,92%	91,61%
2011-1	9,05%	90,95%	9,25%	90,75%	7,62%	90,75%
2011-2	7,63%	92,37%	7,17%	92,83%	9,25%	92,83%
2012-1	9,91%	90,09%	10,17%	89,83%	8,58%	89,83%
2012-2	8,16%	91,84%	7,85%	92,15%	9,90%	92,15%
2013-1	9,40%	90,60%	9,42%	90,58%	9,27%	90,58%
2013-2	9,43%	90,57%	9,17%	90,83%	11,30%	90,83%
2014-1	8,92%	91,08%	8,78%	91,22%	10,18%	91,22%
2014-2	8,73%	91,27%	8,68%	91,32%	9,03%	91,32%
2015-1	9,71%	90,29%	9,61%	90,39%	10,31%	90,39%
2015-2	9,28%	90,72%	9,32%	90,68%	9,10%	90,68%

Fuente: Vicerrectoría de Docencia. Cálculo: Dinámica Organizacional.

Con relación a la cobertura de servicios asociados al proceso de formación, que hace parte de los objetivos universitarios por lograr una formación integral en los estudiantes, se logró un 28% de cumplimiento 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 (SEA) y de programas para apoyar el proceso educativo 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.

Los criterios de asignación en general para las figuras de estímulos y el ingreso a programas solicita a los estudiantes estar matriculados en un programa, evidenciar el estrato socioeconómico y el promedio crédito, lo cual debe estar en armonía con las normas académicas de pregrado (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 146).

Por su parte, para los estudiantes de posgrado, el Acuerdo Superior 339 de junio del 2007 regula la figura del estudiante instructor, el cual recibe un estímulo a su formación académica de Doctorado y Maestría con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la docencia y de la investigación. El estudiante como contraprestación orienta cursos de pregrado que, a la vez, contribuyen a su formación docente y al relevo generacional de los

profesores de la universidad. (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 147-148).

A continuación, presentamos un cuadro con los balances a 2016 de los estímulos estudiantiles.

Becas, apoyos y exenciones para la Comunidad Universitaria		
Descripción	Cantidad	Recursos
Becas del Programa Solidaridad en Acción	949	\$ 888.519.552
Becas y apoyos del Sistema de Estímulos Académicos para pregrado (SEA - Vicerrectoría de docencia)	4.420	\$ 5.410.369.654
Becas y apoyos del Sistema de Estímulos Académicos para posgrado (SEA - Vicerrectoría de docencia)	78	\$ 728.492.889
Becas del Fondo EPM para la educación superior	4.569	\$ 7.857.784.147
Incentivos del Programa Jóvenes en Acción	3.007	-
Becas del Programa Sueños de Paz	107	\$ 125.758.500
Becas y apoyos del Programa Ser Pilo Paga	115	-
Becas de la Alianza AMA para educación superior	2.469	\$ 3.302.036.074
Estudiantes con crédito Acces Icetex	436	\$ 2.067.027.200
Estudiantes que participaron del Programa Burbujas de Café	35	\$ 312.104.345
Exención de matrícula para estudiantes participantes de Grupos Culturales	24	\$ 12.817.600
Exención de matrícula para estudiantes deportistas destacados	100	\$ 53.406.667
Apoyos a estudiantes entregados mediante el Fondo Patrimonial de Bienestar	555	\$ 87.867.775
Exenciones de matrícula a estudiantes de estratos 1 y 2	16.663	\$ 2.788.999.900
Descuentos otorgados en el Comité de Liquidación de Matrícula	893	\$ 157.631.000
Documentos entregados a estudiantes en el servicio de Reimpresos*	6.413	\$ 7.652.800

Fuente: Universidad de Antioquia, Gestión y resultados sociales 2015.

Con relación al acompañamiento a prácticas profesionales y al egreso, la Vicerrectoría de Extensión y las diferentes unidades académicas, tienen programas para orientar a los estudiantes. A su vez, dado el carácter de apoyo, el Sistema de Bienestar Universitario ofrece programas en ambos procesos, a solicitud de las unidades académicas.

El tema de la educación precedente surgió en las discusiones recogidas en el *Diagnóstico Interno*. Este tema fue planteado como un requerimiento que se necesita evaluar, para articular mejor los ciclos de vida estudiantil durante el ingreso. En este sentido, Vicerrectoría de Extensión y algunas unidades académicas, ofrecen programas para mejorar las competencias de los estudiantes de la educación básica y secundaria como 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), el programa Bachilleres Estudian en la Universidad de Antioquia de la Facultad de Ingeniería, entre otros.

Por último, surgieron observaciones que apuntaron a buscar comprender las diferencias culturales y étnicas, y sus consecuencias en el ingreso y la permanencia en el ciclo de vida. El puntaje de corte en las regiones y los programas no acoplados a las diferencias étnicas, surgen como temas a trabajar.

3.2. Ciclo de vida laboral y académica del profesorado

Uno de los temas durante la discusión del estamento profesoral, se centró en la situación laboral del profesorado, los reconocimientos por las acciones realizadas, la desigualdad de valoración, entre otros.

Para observar esta situación acudimos al PDI 2006-2016 que nos permite ver el estado actual de la situación. De esta forma, en el PDI 2006-2016 se planteó en el Tema Estratégico 2, la formación humanística y científica de excelencia. A su vez, 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. En el siguiente cuadro, observamos los diferentes tipos de categorías de los profesores, los tipos de vinculación en el estamento, y las cantidades de profesores vinculados para agosto de 2016.

Profesores por el escalafón docente y tipo de vinculación (agosto 2016)

Categoría	Vinculación						Total
	Tiempo completo	Medio tiempo	Ocasional tiempo completo	Ocasional medio tiempo	Visitante	Visitante medio tiempo	
Asistente	415	120	243	99	2		879
Asociado	355	49	8	5	1		418
Auxiliar	27	25	110	84			246
Experto 1		1					1
Titular	354	43		1		1	399
Total general	1.151	238	361	189	3	1	1.943

Fuente: Universidad de Antioquia- Vicerrectoría de Docencia, 2016. Consultado el 5 de agosto de 2016.

Sin embargo, dentro del *Diagnóstico interno*, 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 se observa en el siguiente cuadro, del cual se puede concluir que desde el 2011 hasta el 2015, las actividades de docencia de los profesores ETC han disminuido en 6,9%. A su vez, las actividades donde se ha centrado la labor profesoral es la administrativa, donde el crecimiento es de 11,7%.

Dedicación de los Profesores vinculados de Tiempo Completo

Áreas	Dedicación de los Docentes de Carrera Tiempo Completo (%)				
	2011	2012	2013	2014	2015
Docencia	21,1%	14,6%	19,7%	16,4%	14,2%
Investigación	11,5%	13,3%	11,9%	12,8%	10,7%
Extensión	2,9%	4,2%	2,1%	2,7%	2,4%
Administración	10,6%	10,1%	12,2%	17,6%	22,3%

Fuente: Informe MEN “seguimiento a los factores claves de éxito en el proceso de calidad académica desde los consejos superiores y directivos”, 2016.

La insuficiencia de profesores ETC para atender los ejes misionales de la Universidad, se cruza con un aumento en la cobertura estudiantil por parte de la Universidad. Esto ha llevado a determinar que el pregrado se encuentra en manos de profesores con contratos de cátedra. A su vez, los profesores de cátedra expresan que sus condiciones laborales son frágiles, afectando su desarrollo como profesionales.

En el segundo caso, la variación de contratación de horas cátedra por parte de la Universidad, se expresa en el siguiente cuadro, en el cual se puede observar el aumento

en este tipo de contratos para atender los ejes misionales de la institución desde el periodo 2011/1 hasta el 2016/2.

Horas cátedra por tipo de actividad

Semestre	Nro contratos	Horas pregrado	Horas postgrado	Horas investigación	Horas asesoría-consultoría	Horas extensión	Total horas
2011-1	9.440	535.235	27.438	59.858	52.420	144.890	819.841
2011-2	11.238	569.640	29.161	42.252	61.239	177.854	880.146
2012-1	9.810	560.887	26.305	42.963	53.911	151.199	835.265
2012-2	10.235	554.510	30.667	49.021	58.993	175.104	868.295
2013-1	10.497	599.781	34.084	44.526	57.453	148.170	884.014
2013-2	12.888	698.082	37.257	46.156	70.398	201.054	1.053.171
2014-1	11.821	638.107	42.293	58.239	88.686	192.497	1.019.822
2014-2	13.885	611.197	42.574	47.074	77.260	202.838	980.943
2015-1	12.675	706.348	43.991	46.192	77.438	153.310	1.027.279
2015-2	11.073	491.454	51.225	45.539	75.744	168.001	831.963
2016-1	12.460	712.761	49.871	26.761	63.748	121.722	974.863

Fuente: Vicerrectoría de Docencia (información actualizada al 12 de febrero de 2016).

Por su parte, 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.

La distribución de profesores vinculados, según el máximo nivel de formación, y la dedicación en el período 2003-2015, se aprecia en la siguiente tabla:

Año	Profesores Vinculados															Total ETC		
	Doctorado			Maestría			Especialización			Pregrado								
	TC	MT	ETC	TC	MT	ETC	TC	MT	ETC	TC	MT	ETC						
2003	197	4	199	18,38%	432	179	522	48,18%	133	42	154	14,23%	194	28	208	19,21%	1083	100%
2004	206	5	209	19,49%	427	192	523	48,88%	127	45	150	13,97%	177	24	189	17,66%	1070	100%
2005	224	6	227	21,00%	431	201	532	49,17%	131	42	152	14,06%	159	23	171	15,77%	1081	100%
2006	254	7	258	22,83%	480	206	583	51,68%	121	49	146	12,90%	132	20	142	12,59%	1128	100%
2007	285	9	290	25,47%	487	207	591	51,96%	112	47	136	11,92%	112	18	121	10,65%	1137	100%
2008	327	9	332	28,38%	501	220	611	52,31%	104	42	125	10,70%	92	17	101	8,60%	1168	100%
2009	369	6	372	31,46%	511	225	624	52,73%	84	40	104	8,79%	76	14	83	7,02%	1183	100%
2010	405	7	409	34,08%	515	211	621	51,77%	74	39	94	7,80%	70	12	76	6,34%	1199	100%
2011	458	7	462	38,57%	499	192	595	49,73%	64	29	79	6,56%	56	11	61,5	5,14%	1197	100%
2012	516	7	520	43,42%	485	201	586	48,93%	53	30	68	5,68%	49	11	54,5	4,55%	1228	100%
2013	570	10	575	48,06%	456	203	558	0,4659	47	27	61	5,06%	41	9	45,5	3,80%	1239	100%
2014	616	9	621	51,86%	446	199	546	0,4559	44	28	58	4,85%	35	9	39,5	3,30%	1264	100%
2015	635	13	642	53,61%	409	189	504	0,4208	40	27	54	4,47%	31	10	36	3,01%	1235	100%

Fuente: Universidad de Antioquia-Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional. (2011); Gestión y resultados sociales 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.

Con relación al 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%.

Además, 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.

3.3. Ciclo de vida laboral 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 el clima organizacional, y los programas de incentivos adelantados por Bienestar Universitario y Talento Humano.

En el siguiente cuadro se observa la cantidad de empleados administrativos y las diferentes figuras jurídicas con las cuales están vinculado a la Universidad en el 2015.

INDICADOR: PORCENTAJE DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS VINCULADOS EN CARRERA, ENCARGO, PROVISIONALIDAD, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN								
Variable	Dato 2015-1 trimestre	Dato 2015-2 trimestre	Dato 2015-3 trimestre	Dato 2015-4 trimestre	Porcentaje 2015-1 trimestre	Porcentaje 2015-2 trimestre	Porcentaje 2015-3 trimestre	Porcentaje 2015-4 trimestre
Número de personas vinculadas de libre nombramiento y remoción:	203	204	205	208	68,0%	67.8%	67.7%	67.7%
Número de personas vinculadas en carrera:	353	345	342	340				
Número de personas vinculadas en provisionalidad:	516	522	528	529				
Número de personas vinculadas en temporalidad:	502	507	512	512	31.8%	32.2%	32.3%	32.3%
Total empleados administrativos de la Universidad	1.574	1.578	1.587	1.589				
<i>Fuente de la información:</i>	Sistema SIPE							

Trazabilidad:	Proceso de Vinculación y Contratación
Fecha de corte*	Noviembre 27 de 2015
*La fecha de corte se presenta previo al momento de desvinculación de personal con cumplimiento de requisitos para jubilación y de la desvinculación del personal en temporalidad.	

Fuente: Universidad de Antioquia - Desarrollo del Talento Humano, 2015.

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.

En el siguiente cuadro, se observan los planes adelantados para fortalecer el clima organizacional.

Gestión de Clima Grupal 2015	
Tipo de actividad	2015
Comunicación y sensibilización	51
Diagnóstico	12
Integración	33

Liderazgo	13
Reconocimiento de la labor	20
Formativas (Talleres)	28
Otras: Manual de Convivencia, valores, pausas activas, proceso	<u>51</u>
Total	<u>208</u>

Fuente: Universidad de Antioquia – Desarrollo del Talento Humano, 2015.

A su vez, resulta importante tener en cuenta el programa de estímulos adelantado por Talento Humano en las líneas deportiva, cultural y artística, el cual se vio reforzado por los programas del Sistema de Bienestar Universitario centrados en el programa PROSA y los FRC, FRV y FBU.

Plan de estímulos	
Ítem/ Vigencia	2015
No. empleados que accedieron al estímulo	633
Valor estímulo individual	\$1.059.000
Valor recurso asignados al Plan	\$676.890.000
Valor estímulo individual	\$1.059.000

Fuente: Universidad de Antioquia - Desarrollo del Talento Humano, 2015.

Programas para la participación y la integración de la comunidad universitaria, 2015		
Fondos de Bienestar		
Descripción	Cantidad	Recursos
Préstamos realizados mediante el Fondo de Bienestar Universitario(fbu)	4.522	\$115.480.102.784
Préstamos realizados mediante el Fondo de Calamidad frc	41	\$12.835.372
Préstamos realizados mediante el Fondo Rotatorio de Vivienda (frv)	189	\$3.116.091.588
Total préstamos realizados en Fondos de Bienestar	4.752	\$118.609.029.744

Fuente: Dirección de Bienestar Universitario, 2015.

3.4. Egresados

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. Jubilados y del pensionados

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 EXTERNO⁷

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 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.

⁷ Para mayor desarrollo de esta sección remitirse al Diagnóstico Externo Versión 1.

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



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 alrededor 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 V1 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.

Circuito: Según la Real Academia de la Lengua Española, la palabra circuito proviene del latín *circuitus*, y tiene cinco significados asociados al término, uno de los cuales corresponde a la electrónica. Los otros cuatro términos son: 1. Terreno comprendido dentro de un perímetro cualquiera; 2. Bojeo o contorno; 3. Trayecto en curva cerrada, previamente fijado para carreras de automóviles, motocicletas, bicicletas, etc.; 4. Recorrido previamente fijado que suele terminar en el punto de partida⁸.

Clima organizacional: “El clima en una organización se refiere a las percepciones compartidas que tienen las personas sobre las diferentes realidades del trabajo”⁹. 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

⁸ El término surgió dentro de la primera sesión de la Mesa 2. El equipo metodológico queda con la tarea pendiente de preguntarle al proponente la definición de este término dentro del PDI 2017-2026.

⁹ 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/>

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.

Deserción: Puede entenderse como el abandono del sistema escolar por parte de los estudiantes, provocado por la combinación de factores que se generan tanto al interior del sistema como en contextos de tipo social, familiar, individual y del entorno.

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.

Estudiante: Según el reglamento estudiantil, Acuerdo 1 de 1981, artículo 20, estudiante de pregrado es la persona que posee matrícula vigente en cualquiera de los programas académicos que ofrece la Universidad en este nivel.

Por su parte, el Acuerdo Superior 432 de 2014, en el Artículo 2, expresa que el estudiante de posgrado es la persona que se encuentra matriculada en un programa académico con niveles de formación en especialización, especialización médica clínica y quirúrgica, maestría o doctorado a los cuales puede ingresar mediante las siguientes modalidades de admisión: nuevo, reingreso, transferencia, transferencia especial y cambio de programa.

Excelencia: Según el Estatuto general de la Universidad, uno de sus principios generales es la Excelencia Académica. Los profesores y estudiantes de la Universidad realizan sus quehaceres con criterios de excelencia académica y científica, y buscan los más altos niveles del conocimiento. Este es el criterio rector de la vida universitaria y la función administrativa está al servicio de su fortalecimiento. Algunos actores universitarios afirmaron que la idea de excelencia está asociada al ejercicio profesional de alto nivel en

la Universidad, en contraposición con la palabra calidad asociada a indicadores que evalúan el desempeño de la institución. Mientras que el concepto de calidad surge en aplicación de criterios objetivos y medibles de racionalización de los procesos productivos, en el marco disciplinar de la administración de empresas, y que “tiene por contenido principal y propósito la fijación y aplicación de un conjunto de estándares de administración, de recursos y tecnología que mejoren el proceso productivo y sus resultados o productos” (Rodríguez, 2011, p. 3), la excelencia implica la exigencia y rigor en busca del más alto desempeño de habilidad individual e institucional para el logro de los objetivos de la educación superior (Apuestas y visiones sobre el futuro. Aportes para la construcción de la Visión 2017-2026 de la Universidad de Antioquia. Versión 1-Septiembre de 2016)

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 este sentido, 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)

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.

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.

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

Permanencia estudiantil: La permanencia estudiantil es entendida como el conjunto de acciones interrelacionadas que procuran mantener a quienes se han vinculado a los programas de formación académica, realizando esfuerzos institucionales desde diferentes enfoques, con el fin de facilitar su retención y graduación.¹⁰ La permanencia en la Universidad se fundamentará en dos condiciones: rendimiento académico de acuerdo con los términos del presente reglamento y el cumplimiento de claros principios éticos, definidos como propios de la vida institucional. (Art. 16. Reglamento estudiantil. U de A)

Personal Administrativo. Según el Estatuto General de la Universidad de Antioquia, Acuerdo Superior 1 de 1994, el personal administrativo de la Universidad está integrado por empleados públicos, de carrera y de libre nombramiento y remoción, y por quienes son trabajadores oficiales según lo dispone la Ley. Tienen los derechos y obligaciones y están sometidos a las inhabilidades e incompatibilidades que consagren la Ley y el respectivo Estatuto del Personal Administrativo o la Convención Colectiva de Trabajo.

Profesor: Según el Estatuto Docente, Acuerdo Superior 083 de 1996, Artículo 2º, el profesor es la persona nombrada o contratada como tal para desarrollar actividades de investigación, docencia, extensión y administración académica, las cuales constituyen la función profesoral. Es un servidor público comprometido con el conocimiento y con la solución de los problemas sociales que, con criterios de excelencia académica y en el marco de la autonomía universitaria, participa en la prestación de un servicio público, cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

Vinculación laboral: Vinculación laboral se refiere a un tipo de relación contractual que efectúa la Universidad con algunas personas, las cuales ocupan cargos profesoriales o administrativos. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya

¹⁰ www.uniagustiniana.edu.co/permanencia-estudiantil. 23 nov. 2015

reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario (Congreso de la República, 1992).

Este documento presenta el insumo 2 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 mesa2.pdi@udea.edu.co 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.

Ministerio de Educación Nacional. (2009). Deserción Estudiantil en la educación superior colombiana. Metodología de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

Universidad de Antioquia – Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional (2011). *Autoevaluación Institucional 2006-2010*. Informe final. Medellín.

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.

Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Docencia. (2016). Estudiantes Universidad de Antioquia por semestre, 2016. En línea: <http://extensioncultural.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>

Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Docencia (2016). Planta de cargos, profesores actuales y su máximo nivel académicos, profesores de cátedra, dedicaciones



exclusivas, comisiones de estudios y matriculados últimos semestres. Disponible en <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>.

Universidad de Antioquia – Dirección de Bienestar Universitario (2016). Manual de gestión de la Dirección de Bienestar Universitario. Documento de trabajo. Medellín: Universidad de Antioquia.