

<b>MEMORIA MESA DE INTERLOCUCIÓN 2</b> <b>Promoción de los ciclos de vida académicos y laborales de la comunidad universitaria (ingreso y vinculación, permanencia, y egreso, jubilación y pensión)</b>	
<b>Número de sesión:</b> 8	<b>Propósito específico de la sesión:</b> Valoración y ajustes de los escenarios de referencia. Presentación de factores externos.
<b>Fecha:</b> 8 de marzo de 2017	
<b>Hora:</b> 09:00 am – 12:00 pm	<b>Lugar:</b> Edificio de Extensión-Sala de Juntas, 5 piso.
<b>REGISTRO GENERAL DE LA ACTIVIDAD (Síntesis 900 palabras)</b> (Para mayor información consultar Relatoría extensa)	
<p>El miércoles 8 de marzo de 2017 se realizó el octavo encuentro de la Mesa de interlocución 2, la cual se encuentra discutiendo el tema estratégico “Promoción del ciclo de vida académico y laboral de la comunidad universitaria”. La sesión se efectuó en la Sala de Juntas del Edificio de Extensión y contó con la asistencia de 16 participantes.</p> <p>El objetivo del encuentro fue valorar los escenarios de referencia propuestos por el equipo técnico metodológico, al tiempo que realizar ajustes en las declaraciones y en los títulos de los escenarios sugeridos. Por último, se tenía como propósito presentar los factores externos, lo cual no se realizó por dificultades en el cumplimiento de los objetivos de la sesión.</p> <p>En el encuadre, el responsable de mesa explicó qué se entendió en el ejercicio por escenario y cómo se construyeron los escenarios de referencia. En la primera claridad, expuso que un escenario es una declaración de un estado futuro deseado y alcanzable, el cual apuesta por un logro institucional, en este caso, de la Universidad de Antioquia.</p> <p>En la segunda precisión, manifestó que la construcción estuvo fundamentada en las alternativas de referencia y en el ejercicio de clasificación realizado por los participantes en la sesión 7. En este sentido expuso que el ejercicio de clasificación tenía por objetivo dividir las alternativas en tres</p>	

grupos para conocer qué tipo de logro institucional se lograba con su implementación (si *complementaba* una situación, si la *reformaba* o si, por el contrario, la *transformaba*).

Sin embargo, por lo dispares de las clasificaciones, éstas no habían permitido construir los escenarios para cumplir con la complementariedad de la experiencia universitaria del individuo y de los colectivos, lo cual hacía parte de los requerimientos generales del tema estratégico. Por este motivo, los escenarios construidos por el equipo técnico metodológico, no se fundamentaron en la clasificación, sino en la certificación del cabal cumplimiento de cada uno de los ciclos (*estudiantil, profesoral, del personal administrativo*).

No obstante, agregó el responsable, para construir diferentes escenarios que permitieran tener opciones de selección entre los participantes, fueron construidos 6 escenarios de referencia equivalentes a dos por cada ciclo de vida. A su vez, a cada uno de los escenarios por ciclo, se le hizo énfasis, o bien en el proceso de ingreso o vinculación a la institución, o bien en los procesos de egreso o jubilación de cada estamento.

Estos énfasis respondieron a una premisa básica según la cual, los procesos de permanencia o desarrollo en los diferentes estamentos, son en sí mismos un compromiso de la Universidad y, dado que las discusiones en la Mesa tenían apuestas concretas sobre el enriquecimiento de la experiencia durante el transcurso de la vida universitaria, fue importante para el equipo técnico metodológico conservar esta parte en todos los escenarios de referencia.

Esta situación, como agregó el responsable, no quería decir que los escenarios eliminaran, por ejemplo, la educación precedente y privilegiaran el acompañamiento al egreso y a los egresados. Si bien los dos escenarios correspondientes al *ciclo de vida estudiantil* tenían ambos elementos, en uno de ellos estaba un marcado énfasis en la educación precedente y en el otro, en los procesos de acompañamiento para el egreso.

De esta forma, el nombre de los escenarios por ciclo fueron los siguientes:

- Ciclo de vida estudiantil:
  - Escenario A: Compromiso con la educación precedente.

- Escenario B: La impronta de la Universidad en la sociedad.
- Ciclo de vida profesoral:
  - Escenario C: De profesores a maestros.
  - Escenario D: Saberes en el relevo generacional.
- Ciclo de vida del personal administrativo:
  - Escenario E: Desarrollo integral del talento humano.
  - Escenario F: Saberes en la gestión administrativa.

Luego de esta presentación, los participantes se dividieron en tres grupos de trabajos, y les fueron asignados dos escenarios correspondientes a cada ciclo de vida. Como insumos de trabajo, el equipo técnico metodológico entregó un documento que contenía: el título y las declaraciones de los escenarios, y las alternativas asociadas (resaltando en negrita el énfasis en las alternativas privilegiadas para cada escenario). A su vez, fueron proporcionados unos formatos de ajustes por cada equipo, los cuales tenían por intención, ser utilizados para escribir los cambios propuestos a los escenarios asignados y hacer recomendaciones a escenarios de otros subgrupos de trabajo.

Después de 80 minutos de trabajo en los subgrupos, los participantes se reincorporaron en pleno a la sesión para socializar el ejercicio en plenaria. Para la socialización, cada equipo de trabajo delegó un vocero para comentar los cambios efectuados en los escenarios asignados y proponer modificaciones en los otros escenarios. Luego de la socialización de los resultados, se abrió el espacio para todos los participantes, los cuales realizaron modificaciones a lo planteado por los otros subgrupos.

Al finalizar las intervenciones, la moderadora propuso una síntesis de la sesión y dio por terminado el encuentro. La próxima sesión se realizará el miércoles 15 de marzo y comenzará a las 8 de la mañana. En esa sesión se tendrá como objetivo la presentación de los factores externos, la valoración de los escenarios a la luz de estos factores y la recomendación de escenarios por parte de la Mesa.

#### CONTRIBUCIONES AL INSUMO

### **Descripción del tema estratégico**

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

### **Justificación**

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

Por este motivo, los asuntos aquí expresados no atañen exclusivamente al Sistema de Bienestar Universitario, sino que comprenden una responsabilidad compartida entre diferentes dependencias de la Universidad: Vicerrectoría de Docencia, Dirección de Desarrollo Institucional (Talento Humano, Arquitectura de Procesos), Vicerrectoría General y Secretaría General.

### **Visión**

#### **Propuesta Visión 2017 – 2026 (versión CA)**

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

### **Factores Nuevos o Transformados**

N/A

### ACUERDOS Y DESACUERDOS MÁS RELEVANTES

**Acuerdos:**

- Se ajustaron los títulos y las declaraciones de escenarios.

**Desacuerdos:**

- En los escenarios del ciclo de vida profesoral (C y D), el subgrupo no adecuó los escenarios, sino que propuso un escenario complementado con ambas declaraciones. El equipo técnico metodológico realizó una retroalimentación al respecto, ya que el ideal era que quedaran dos escenarios para poder seleccionar.

### FALTANTES DE INFORMACIÓN IDENTIFICADOS

No se expresaron dificultades en este sentido.

### CONTRIBUCIONES AL COMPONENTE DE PROSPECTIVA

Los ajustes a los escenarios fueron los siguientes:

- **Declaración del escenario A al iniciar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida estudiantil en la Universidad de Antioquia se concibe desde el compromiso de articulación entre los niveles de educación precedente, la acogida y la trascendencia en la formación de integrantes de la comunidad universitaria, y el desarrollo de potenciales académicos, sociales y políticos de los estudiantes. Todo ello conducente a fortalecer las capacidades del egresado para afrontar los ámbitos sociales y laborales con responsabilidad social y prácticas de inclusión.

El objetivo de esta articulación es mejorar las competencias entre los aspirantes, tanto las requeridas para aprobar el examen de admisión, como aquellas psicosociales y pedagógicas que permiten un mejor aprovechamiento de la experiencia universitaria, y orienten la opción vocacional en los participantes.

- **Ajustes por el equipo:**

- Suprimir y *la trascendencia*.

- Cambiar *egresado* por *profesional*.
- Cambiar la oración *para afrontar los ámbitos sociales y laborales* por *para afrontar el ámbito laboral*.
- Suprimir *y las prácticas de inclusión*.
- Cambiar *objetivo* por *propósito*.
- Cambiar *competencias entre los aspirantes* por *competencias de los aspirantes*.

• **Ajustes en plenaria:**

- Cambiar *la acogida* por *los procesos de acceso e ingreso*.
- Suprimir *de integrantes*.
- Cambiar *fortalecer* por *consolidar*.
- Cambiar *competencias de los aspirantes* por *potencialidades y capacidades*.
- Suprimir *y orienten la opción vocacional*.

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

El propósito de esta articulación es mejorar las potencialidades y capacidades de los aspirantes, tanto las requeridas para aprobar el examen de admisión, como aquellas psicosociales, pedagógicas y vocacionales que permiten un mejor aprovechamiento de la experiencia universitaria.

• **Declaración del escenario B al iniciar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida estudiantil en la Universidad de Antioquia se comprende desde la acogida y la trascendencia en la formación de integrantes de la comunidad universitaria, y el desarrollo de potenciales académicos, sociales y políticos de los estudiantes. Todo ello conducente a fortalecer las capacidades del

egresado para afrontar los ámbitos sociales y laborales con responsabilidad social y prácticas de inclusión.

Concibe la Universidad como un espacio que atrae y acompaña al egresado, y construye sólidos vínculos con el estamento desde el conocimiento de la trayectoria laboral y social, la promoción del ejercicio activo, y el aprovechamiento de los saberes en la mejora del quehacer universitario.

• **Ajustes por el equipo:**

- *Cambiar se concibe por comprende.*
- *Cambiar desde la acogida y la trascendencia en la formación de integrantes por la articulación con los niveles de educación precedente, el acceso, la formación de la comunidad universitaria.*
- *Cambiar egresado por profesional.*
- *Cambiar los ámbitos sociales y laborales por el ámbito laboral.*
- *Suprimir y prácticas de inclusión.*
- *Cambiar Concibe la Universidad como un espacio que atrae y acompaña al egresado y construye por El propósito es generar un espacio para construir.*
- *Cambiar el estamento desde por con sus egresados con el fin de.*
- *Cambiar el conocimiento de la trayectoria laboral y social, la promoción del ejercicio activo y el aprovechamiento de los saberes en la mejora por fortalecer la formación y su participación activa.*

• **Ajustes en plenaria:**

- *Suprimir con los niveles de educación precedente.*
- *Cambiar el acceso por los procesos de acceso.*
- *Cambiar fortalecer por consolidar.*
- *Cambiar el egresado por el profesional.*
- *Cambiar El propósito es generar un espacio para construir sólidos vínculos por Al mismo tiempo, el fortalecimiento de las relaciones con los egresados tiene el propósito de construir sólidos vínculos que permiten la formación y la participación activa de estos en el quehacer universitario.*

• **Declaración del escenario B al finalizar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida estudiantil en la Universidad de Antioquia comprende los procesos de acceso, la formación de la comunidad universitaria, y el desarrollo de potencialidades académicas, sociales y políticas de los estudiantes. Todo ello conducente a consolidar las capacidades del profesional para afrontar el ámbito laboral con responsabilidad social. Al mismo tiempo, el fortalecimiento de las relaciones con los egresados tiene el propósito de construir sólidos vínculos que permiten la formación y la participación activa de estos en el quehacer universitario.

• **Declaración del escenario C al iniciar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida profesoral en la Universidad de Antioquia se afirma en la correspondencia entre las necesidades misionales y las condiciones humanas de los profesores, al tiempo que desarrolla el talento humano profesoral con: estímulos en las diferentes funciones misionales; condiciones académicas, sociales, políticas y culturales para el ejercicio de las responsabilidades profesoras; y crecimiento de la participación en las redes de conocimiento y en las comunidades académicas; todo ello orientado a enriquecer el sentido de pertenencia con la Universidad.

Acompaña y prepara a los profesores próximos al retiro laboral, a la vez que integra a sus profesores jubilados como actores especiales que favorecen el cumplimiento del quehacer universitario.

• **Ajustes por el equipo:**

- Cambiar el nombre *De profesores a maestros* por *Comunidad universitaria en diálogo de saberes*.
- Cambiar *afirma en la* por *se teje a través*.
- Cambiar *necesidades misionales y las condiciones humanas* por *las necesidades y relaciones humanas*.
- Suprimir *al tiempo que* por *fomentado por*.
- Suprimir *que desarrolla el talento humano profesoral*.
- Suprimir *Acompaña y prepara a los profesores próximos al retiro laboral, a la vez que integra a sus profesores jubilados como actores especiales que favorecen el cumplimiento del quehacer universitario*.

- **Ajustes en plenaria:**

- Cambiar *las necesidades y relaciones humanas por correspondencia entre las necesidades misionales y las condiciones y relaciones humanas.*
- Cambiar *fomentado por, por fomentando el desarrollo al talento humano.*

- **Ajustes por el equipo técnico metodológico:**

- Incluir *Acompaña y prepara a los profesores durante el ciclo de vida laboral a la vez que integra a sus jubilados como actores que favorecen el cumplimiento del quehacer universitario.*

- **Declaración del escenario C al finalizar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida profesoral en la Universidad de Antioquia se teje a través de la correspondencia entre las necesidades misionales y las condiciones y relaciones humanas de los profesores, fomentando el desarrollo del talento humano con: estímulos en las diferentes funciones misionales; condiciones académicas, sociales, políticas y culturales para el ejercicio de las responsabilidades profesorales; y crecimiento de la participación en las redes de conocimiento y en las comunidades académicas; todo ello orientado a enriquecer el sentido de pertenencia con la Universidad. Acompaña y prepara a los profesores durante el ciclo de vida laboral a la vez que integra a sus jubilados como actores que favorecen el cumplimiento del quehacer universitario.

- **Declaración del escenario D al iniciar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida profesoral en la Universidad de Antioquia desarrolla el talento humano profesoral con: estímulos en las diferentes funciones misionales; condiciones académicas, sociales, políticas y culturales para el ejercicio de las responsabilidades profesorales; y crecimiento de la participación en las redes de conocimiento y en las comunidades académicas. Acompaña y prepara al talento humano próximo al retiro laboral y realiza un relevo generacional que reconoce el saber acumulado de los profesores y los vincula como actores especiales que favorecen el cumplimiento del quehacer universitario.

- **Ajustes por el equipo:**

- Suprimir *desarrolla el talento humano profesoral con: estímulos en las diferentes funciones misionales; condiciones académicas, sociales, políticas y culturales para el ejercicio de las responsabilidades profesorales;*

*y crecimiento de la participación en las redes de conocimiento y en las comunidades académicas.*

- *Incluir al talento humano docente.*
- *Cambiar que reconoce el saber acumulado de los profesores y los vincula como actores especiales porque reconoce la importancia del encuentro y el diálogo de saberes en la construcción de conocimiento.*

• **Ajustes en plenaria:**

- *Suprimir retiro laboral por ciclo de vida laboral.*
- *Cambiar el nombre del escenario por *Transferencia de conocimiento a nuevas generaciones.**

• **Ajustes por el equipo técnico metodológico:**

- *Incluir desarrolla el talento humano con estímulos en las diferentes funciones misionales; condiciones académicas, sociales, políticas y culturales para el ejercicio de las responsabilidades profesoras; y el crecimiento de la participación en las redes de conocimiento y en las comunidades académicas.*
- *Cambiar docente por profesores.*

• **Declaración del escenario D al finalizar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida profesoral en la Universidad de Antioquia desarrolla el talento humano con estímulos en las diferentes funciones misionales; condiciones académicas, sociales, políticas y culturales para el ejercicio de las responsabilidades profesoras; y el crecimiento de la participación en las redes de conocimiento y en las comunidades académicas. Acompaña y prepara a los profesores durante el ciclo de vida laboral y realiza un relevo generacional que reconoce la importancia del encuentro y el diálogo de saberes en la construcción de conocimiento que favorece el cumplimiento del quehacer universitario.

• **Declaración del escenario E al iniciar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida de los empleados administrativos en la Universidad de Antioquia cuenta con procesos de selección y vinculación dinámicos y flexibles, que responden a las necesidades institucionales; a su vez

desarrolla el talento humano enfocado en las competencias del ser y el hacer en la gestión administrativa, en el reconocimiento de los logros académicos y profesionales, y en el acompañamiento de los servidores administrativos próximos al retiro laboral regidos por principios de equidad, igualdad y enriquecimiento del sentido de comunidad universitaria.

• **Ajustes por el equipo:**

- Suprimir *selección*.
- Incluir *considerando las condiciones normativas, sociales y culturales*.
- Suprimir a partir de *gestión administrativa “en”*.
- Cambiar *equidad, igualdad y enriquecimiento* por *equidad, igualdad y trabajo digno*.

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

• **Declaración del escenario F al iniciar la sesión:** Para 2026, la promoción del ciclo de vida de los empleados administrativos en la Universidad de Antioquia cuenta con procesos de selección y vinculación dinámicos y flexibles, que responden a las necesidades institucionales; a su vez desarrolla el talento humano enfocado en las competencias del ser y el hacer en la gestión administrativa, en el reconocimiento de los logros académicos y profesionales, regidos por principios de equidad, igualdad y enriquecimiento del sentido de comunidad universitaria.

Acompaña y prepara a los servidores administrativos próximos al retiro laboral, realiza procesos de transferencia de conocimiento del saber acumulado por los servidores administrativos y los vincula a la vida universitaria.

• **Ajustes por el equipo:**

- Cambiar el nombre del escenario por *Gestión del conocimiento administrativo*.
- Cambiar el segundo párrafo a *Tiene un proceso de generación y gestión del conocimiento que prepara a los servidores administrativos durante su ciclo de vida laboral, valora el conocimiento personal e institucional, lo gestiona y propende por su crecimiento a través de comunidades de aprendizaje*.

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

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

#### PREGUNTAS DE LOS PARTICIPANTES

- No se presentaron.

#### SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

- Dadas las características de los escenarios, en diversos momentos se solicitó vincular ambos escenarios por el carácter complementario.
- Ajustar las alternativas con el vocabulario recogido en las declaraciones.

#### COMPROMISOS, TAREAS Y RESPONSABLES

**Del equipo técnico metodológico:**

- Ajustar los escenarios con los cambios propuestos por los participantes.

**De los participantes:**

- Leer los documentos insumos para ajustar la descripción del tema estratégico

**RELATORÍA EXTENSA DE LA SESIÓN**

**Disponible para consulta a partir en la fecha:**